



RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE

SAK 03/2021

TVISTEN MELLOM UNIO OG KS I FORBINDELSE MED MELLOMOPPGJØRET 2021

AVSAGT 21.09.2021

RIKSLØNNSNEMNDAS SAMMENSETNING:

Sorenskriver Liv Synnøve Taraldsrud, leder

Seniorforsker Erling Barth

Professor Bjørnar Borvik

Roger Heimli, nestleder i LO

Rolf Negård, forhandlingsdirektør i NHO

Silje Naustvik, nestleder i Unio kommune og nestleder i Norsk Sykepleierforbund

Ina Smith-Meyer, seniorrådgiver i Unio

Hege Mygland, avdelingsdirektør for KS Forhandling

Kjersti Myklebust, spesialrådgiver i KS

INNHOLDSFORTEGNELSE

GENERELT

NEMNDAS SAMMENSETNING	3
-----------------------	---

KJENNELSE

SAKSGANGEN FREM TIL BEHANDLING I RIKSLØNNSNEMNDA	4
--	---

PARTENES PÅSTANDER	9
--------------------	---

PARTENES ANFØRSLER	13
--------------------	----

PARTENES KOMMENTARER	27
----------------------	----

RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER	34
----------------------------	----

SLUTNING	38
----------	----

GENERELT

Rikslønnsnemnda har i sak 03/2021 behandlet arbeidstvisten mellom Unio og KS i forbindelse med mellomoppgjøret 2021.

NEMNDAS SAMMENSETNING

Nemnda har hatt følgende sammensetning:

Sorenskriver Liv Synnøve Taraldsrud, leder

Seniorforsker Erling Barth

Professor Bjørnar Borvik

Roger Heimli, nestleder i LO

Rolf Negård, forhandlingsdirektør i NHO

Silje Naustvik, nestleder i Unio kommune og nestleder i Norsk Sykepleierforbund

Ina Smith-Meyer, seniorrådgiver i Unio

Hege Mygland, avdelingsdirektør for KS Forhandling

Kjersti Myklebust, spesialrådgiver i KS

Etter lov 27. januar 2012 nr. 10 om lønnsnemnd i arbeidstvister (lønnsnemndloven) § 3 tredje ledd skal partene i den enkelte tvist hver utpeke to medlemmer av Rikslønnsnemnda. Når nemnda skal fatte beslutning, er det bare ett av medlemmene fra hver av partene som har stemmerett. Partene skal bestemme hvilket av medlemmene som har stemmerett, jf. lønnsnemndloven § 4 tredje ledd.

Unio har utpekt Silje Naustvik og Ina Smith-Meyer som sine representanter i nemnda. Silje Naustvik har hatt stemmerett.

KS har utpekt Hege Mygland og Kjersti Myklebust som sine representanter i nemnda. Hege Mygland har hatt stemmerett.

Under hovedforhandlingen har Klemet Rønning-Aaby vært prosessfullmektig for Unio og Øyvind Gjelstad har vært prosessfullmektig for KS.

Steffen Handal møtte som partsrepresentant for Unio, og Tor Arne Gangsø møtte for KS.

Seniorrådgiver Helene Nødset Lang, rådgiver Mona Ekelund og seniorkonsulent Hilde Brenna har fungert som sekretærer for nemnda.

Partene har gjort rede for sine standpunkter ved skriftlige innlegg, kommentarer og muntlig prosedyre under hovedforhandling 16. september 2021.

Etter rådslagning og stemmegivning ble det 21. september 2021 avsagt slik:

KJENNELSE

SAKSGANGEN FREM TIL BEHANDLING I RIKSLØNNSNEMNDA, JF. PROP. 216 L (2020-2021)

Forhandlinger og mekling

Twisten oppsto i forbindelse med mellomoppgjøret 2021 og gjelder kommuneoppgjøret. Partene er på arbeidstakersiden Unio med de tilsluttende forbundene og foreningene Utdanningsforbundet, Norsk Sykepleierforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Forskerforbundet, Norsk Ergoterapeutforbund, Akademikerforbundet, Bibliotekarforbundet, Det norske maskinistforbundet, Det norske Diakonforbund, Norsk Radiografforbund og Den norske kirkes presteforening, og på arbeidsgiversiden KS-kommunesektorens organisasjon.

Etter brudd i forhandlingene varslet Unio plassoppsigelse for om lag 137 000 medlemmer.

Riksmekleren nedla forbud mot arbeidsstans 3. mai 2021 og innkalte partene til mekling. Det ble gjennomført mekling 5., 25. og 26. mai 2021.

Under meklingen nådde øvrige parter i kommuneoppgjøret – med meklerens mellomkomst – frem til en løsning i samsvar med meklerens forslag. Meklingen ble avsluttet 27. mai 2021 kl. 05.00.

Unio iverksatte den varslede steiken fra 27. mai 2021. Uttaket gjaldt 7 390 medlemmer.

Omfang og rapporter om virkninger av konflikten

Streikeuttaket omfattet fra 27. mai 2021 7 390 medlemmer. De berørte virksomhetene var hovedsakelig innenfor skole, barnehage og helseinstitusjoner og i tillegg enkelte andre kommunale tjenester. Streiken ble utvidet fra 2. juni 2021 med 13 370 medlemmer innenfor de samme gruppene som tidligere.

Helsemyndighetene ble orientert om streiken og vurderte fortløpende konsekvensene for helsetjenestene. Helsetilsynet meldte om at kommunene løpende søkte om dispensasjoner for ansatte i enkelte vakter og for spesifikke oppgaver. Dispensasjoner ble i stor grad innvilget. Det forelå ingen rapporter om at det var fare for liv, helse eller andre store samfunnsmessige konsekvenser som gjorde det nødvendig å gripe inn i streiken frem til torsdag 3. juni 2021.

Torsdag 3. juni 2021 kl. 12.43 skrev Fredrikstad kommune til Statsforvalteren at det var en situasjon ved FREVAR som eier og driver kommunens prosessanlegg for energigjenvinning og avfallshåndtering. Arbeids- og sosialdepartementet mottok kopi av varselet samme dag kl. 13.37. Kommunen skrev:

FREVAR vurderer løpende situasjonen og konsekvenser av streiken. Situasjonen vurderes nå som kritisk og uforsvarlig med konkret fare for liv og helse.

Alarmer fra avløpsrensaneanlegget og fjernvarmen kommer til kontrollrommet, og mottas av/kvitteres av operatører på jobb. Disse gjør siden avrop på vaktordninger som FREVAR har for å utbedre årsakene til larm.

I og med at skiftleder og to operatører er tatt ut i streik fra samme skift står vi nå periodevis helt uten bemanning i kontrollrommet. I første omgang gjelder dette fra kl. 06.00 i 4.6. Frevar søker UNIO om dispensasjon for skiftleder slik at kontrollrommet til enhver tid er bemannet, med minst en person. Dispensasjonssøknader er tidligere avslått og klage er avslått. Dispensasjon søkes for å ivareta sikkerhet og beredskap for både avløpsrensaneanlegget og fjernvarmenettet som begge er definert som samfunnskritiske. I tillegg er det behov for brannvakt til enhver tid.

Frevar har nå en situasjon med en full bunker med avfall ca. 1500 tonn avfall. Det er meldt meget varmt vær og faren for varmgang og selvantennelse er stor. Det er ikke en normal-situasjon at bunker er full med avfall som ikke avsettes til forbrenning.

Det er dramatiske konsekvenser ved en brann i bunker med fare for liv, helse, miljø og verdier. Kontrollrommet må være bemannet. Hvis dispensasjonssøknad ikke innvilges, vil kontrollrommet være ubemannet.

Det blir gjort oppmerksom på at det er ikke mulig å starte eller drifte noen av forbrenningsanleggene med kun en mann på skift.

I tråd med vanlig praksis kontaktet Arbeids- og sosialdepartementet Justis- og beredskapsdepartementet slik at de kunne be Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB) gjøre sin faglige vurdering av situasjonen. DSB sendte sin vurdering av saken kl. 19.01:

Brann- og redningsvesen er et kommunalt ansvar, og DSB kjenner ikke til om det foreligger noen risikovurdering fra kommunen utover opplysningene i e-posten. Det fremkommer heller ikke om Statsforvalteren har gjort en vurdering av konsekvensene innenfor andre avdelingens ansvarsområder enn helseavdelingen. Vi forutsetter imidlertid at kommunen iverksetter tiltak i henhold til forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen § 4-11. Midlertidige tiltak; kommunen skal i situasjoner hvor brannrisikoen er vesentlig større enn normalt innføre høyere beredskap, skjerpet vakthold, utplassere materiell o.l.

Det er ikke opplyst om det er iverksatt brannhindrende tiltak som for eksempel:

- Spre avfallet på avlastningsbunkere for å redusere mengden og den potensielle brannenergien i hver fraksjon
- Sørge for kjøling av avfallet i bunkeren/bunkerne
- Ved å benytte eget brannvern
- Er det montert vannkanoner/sprinkling som kan benyttes
- Bistand av lokalt brann- og redningsvesen for kjøling

DSB har tatt kontakt med virksomheten, og de opplyser at de har gjort tiltak for å redusere risiko ved å stenge ned anlegget. Selv om anlegget stenges ned, er risikoen fortsatt tilstede med 1500 tonn avfall med fare for varmgang og brann. Det er ikke kjent for DSB hvilke tiltak brannvesenet eventuelt vurderer iverksatt. Men inntil vurdering og avbøtende tiltak kommer på plass, er det vår forståelse at virksomheten bør ha en mann i kontrollrommet i morgen tidlig kl. 06.00 for visuell overvåking. Vi er opplyst at dette kun gjelder for 1 av 6 skift som er totalt ubemannet.

DSB vurderer som et minimum at virksomheten har et strengt behov for en person i kontrollrommet til enhver tid for å kunne overvåke anlegget visuelt og raskt kunne igangsette varsling og brannslukking dersom en hendelse skulle inntreffe. Dette gjelder så lenge det er fare for brann og inntil eventuelle avbøtende tiltak er iverksatt. Dette vil bidra til å redusere konsekvens av en brann.

Situasjonen fredag morgen ble løst ved at det ble etablert alternativt branntilsyn i virksomheten. Fredag 4. juni kl. 13.15 kom en melding om at situasjonen hadde forverret seg, og at brannvesenet hadde vurdert situasjonen. Fredrikstad kommune skrev:

Fredrikstad Brann og redningsvesen med forebyggende avdeling har nå vært på befaring ved Frevar. Brannvesenet har avdekket at det er umiddelbar fare for at søppelet vil selvantenne og derav starte en brann i gjenvinningsanlegget. Brannvesenet observerte varmegang og at det ryker fra søppelet.

Dette vil få store samfunnsmessige konsekvenser med fare for liv og helse. Bunkerne inneholder tørt søppel som er oppbevart etter levering. Situasjonen gjelder to bunkere som til sammen inneholder 2500 tonn søppel. Selvantennes dette vil dette få store konsekvenser

hvis brannen utvikles. Den spesielle situasjon ved slukking av brann i slike bunkere er at brannpersonalet utsettes for stor risiko. Det vil utsette personalet for fare for liv og helse.

Brannvesenet vurderer å gi pålegg og jobber nå umiddelbart med det. Brannsjefen melder at situasjonen er veldig alvorlig. De vil da kunne pålegge Fredrikstad kommune ved Frevar om at bunkerne med søppel må brennes ned, hvis ikke normal forbrenning kan iverksettes. Videre at søppelbiler tilhørende Fredrikstad kommune, som står med søppel på, umiddelbart må få levere søppel på Frevar. Tilrådes at tiltak gjøres umiddelbart.

Det understrekes nå fra Fredrikstad kommune om at situasjonen er kritisk. Det er bare personell som er i streik som kan håndtere situasjonen.

Et utdrag fra brannvesenets rapport etter befaringen fredag 4. juni beskriver situasjonen slik: Lagret søppel har i seg selv en meget stor brannrisiko. I tillegg inneholder avfallet store mengder miljøgifter. [...] Å slokke branner i avfallsanlegg kan være svært krevende for brannmannskapene, og i noen tilfeller ta mange dager. Brannene gir utslipp av store mengder meget giftig røyk. I tillegg vil slokkeinnsatsen føre til store utslipp av brannskum og slokkevann som vil forurense miljøet rundt anlegget.

Brannvesenet anser at det nå foreligger en stor brannfare i begge siloene med de konsekvenser dette vil føre med seg, og anbefaler umiddelbart oppstart av anleggene med formål å forbrenne eksisterende innhold i siloene.

DSB støttet kommunens beskrivelse av situasjonen og skrev i sin vurdering kl. 14.42:

DSB vurderer etter dialog med virksomheten og SF at situasjonen er så alvorlig som kommunen beskriver det.

Virksomheten er ikke i stand til å følge pliktene sine etter brann og eksplosjonsvernloven slik situasjonen er nå.

Departementets og partenes rolle under konflikten

Samfunnet og berørte parter må i utgangspunktet tåle de ulemper som arbeidskamper fører med seg. Dersom arbeidskampen fører til fare for liv, helse eller sikkerhet, eller truer helt vitale samfunnsinteresser, kan det likevel være nødvendig å gripe inn med tvungen lønnsnemnd. Det er lang og fast praksis for dette. I løpet av de siste 15 årene har det i gjennomsnitt vært grepet inn i en til to streiker per år.

Det er ingen permanent lovhjemmel som åpner for bruk av tvungen lønnsnemnd. Når myndighetene griper inn og stopper en streik eller lockout, skjer dette ved en egen lov. Regjeringen fremmer en proposisjon for Stortinget med forslag til en lov som forbyr fortsatt arbeidskamp og overlater til Rikslønnsnemnda å behandle interesstetvisten i den aktuelle konflikten. Dersom Stortinget ikke er samlet, kan regjeringen utferdige en provisorisk anordning om tvungen lønnsnemnd.

Partene kan også i fellesskap frivillig bringe en tvist inn for avgjørelse i Rikslønnsnemnda. En avgjørelse av Rikslønnsnemnda har samme virkning som en tariffavtale. Rikslønnsnemnda er en fast voldgiftsnemnd som oppnevnes av regjeringen med hjemmel i lønnsnemndloven. Nemnda er sammensatt av nøytrale medlemmer, representanter fra LO og NHO og representanter for partene i den aktuelle konflikten.

Arbeids- og sosialdepartementet har ingen rolle i tariffoppgjørene mellom partene i arbeidslivet, og verken vil eller kan instruere arbeidstaker- eller arbeidsgiversiden i spørsmål som angår

forhandlingene eller saker som oppstår underveis i en konflikt. Departementet kan ikke pålegge, men kun anmode partene om å finne løsninger på de situasjoner og uenigheter som måtte oppstå.

Partene har flere virkemidler de kan bruke for å unngå inngrep ved tvungen lønnsnemnd. I forbindelse med streikeuttaket er det arbeidstakersiden som har kontrollen med om det tas ut ansatte som vil gjøre at det kan oppstå fare for liv og helse. Partene kan videre inngå forhåndsavtaler om å unnta enkelte arbeidstakere fra streiken, eller bli enige om hvordan prosesser med eventuelle dispensasjoner skal legges opp. Dispensasjoner fra en streik innebærer at arbeidsgivere kan søke om dispensasjon fra streiken for en eller flere ansatte som er tatt ut i streik for eksempel fordi disse arbeidstakerne er avgjørende for å unngå fare for liv og helse. Arbeidstakersiden kan innvilge eller avslå en slik dispensasjonssøknad. Dette er partenes virkemidler, og partenes ansvar.

Håndteringen av dispensasjoner er i en del tariffområder regulert i avtalene mellom arbeidslivets parter.

I hovedavtalen mellom Unio og KS står dette om konflikter og dispensasjoner i Del A § 5.1.2 bokstav b:

Arbeidsgiver kan søke om dispensasjon for navngitte arbeidstakere som er tatt ut i streik og som på grunn av fare for liv og helse eller andre vitale hensyn må være til stede eller tas inn igjen i arbeid.

Dersom det oppstår en vanskelig situasjon er det den rammede virksomheten som først varsler om dette til aktuelle myndigheter. Det kan være statsforvalteren, eller andre myndigheter med et faglig ansvar som Helsetilsynet, Mattilsynet eller DSB. De aktuelle myndighetene gjør sine faglige vurderinger av situasjonen, og disse vurderingene vil bli formidlet til det aktuelle fagdepartementet og til Arbeids- og sosialdepartementet.

Departementet kan verken pålegge partene å la være å ta ansatte ut i streik, inngå forhåndsavtaler, eller underveis i en konflikt pålegge partene å søke om eller innvilge dispensasjoner.

Møte med partene og vurdering

På bakgrunn av vurderingene fra Statsforvalteren, Fredrikstad brannvesen og DSB innkalte arbeids- og sosialministeren partene til møte fredag 4. juni kl. 16.00.

Arbeids- og sosialministeren tok i møtet opp med partene i konflikten den situasjonen som hadde oppstått ved FREVAR.

Statsråden ba partene ta ansvar for den akutte situasjonen som truet liv og helse, og bli enige om tiltak som kunne avverge faren, slik at et inngrep i streiken fra regjeringens side kunne unngås.

Det ble på møtet informert om at arbeidsgiver i løpet av de siste dagene hadde søkt om flere dispensasjoner fra streiken for personalet ved FREVAR, men disse var avslått. Også klage på avslag var blitt avslått. Dette var partene enige om. Unio opplyste om at de nå ville være villige til å innvilge dispensasjoner, men KS uttrykte at det ikke var aktuelt å sende nye søknader om dispensasjon. Det var derfor klart for departementet at det ikke var mulig for partene selv å løse opp i situasjonen som satte liv og helse i fare.

I lys av dette og de faglige vurderingene som departementet hadde mottatt informerte statsråden derfor partene om at regjeringen ikke hadde noe annet valg enn å gripe inn med tvungen lønnsnemnd i konflikten. På spørsmål fra statsråden sa Unio seg villig til å avblåse streiken umiddelbart og gjenoppta arbeidet.

Konklusjon

Med grunnlag i de faglige vurderingene fra kommune, brannvesen og DSB og det at partene ikke kom til enighet om å løse den fastlåste situasjonen vurderer Arbeids- og sosialdepartementet at hensynet til liv og helse gjør det nødvendig å løse arbeidstvisten mellom Unio og KS uten ytterligere arbeidskamp. Det overlates til Rikslønnsnemnda å avgjøre tvisten.

I forslaget til lov § 1 fremkommer det at tvisten skal avgjøres av Rikslønnsnemnda. Nemnda må for å kunne avgjøre hele den aktuelle tvisten ha den samme kompetansen som partene til å fastsette innholdet i tariffavtalen.

Det følger av lønnsnemndloven § 2 andre ledd at en avgjørelse av Rikslønnsnemnda har samme virkning som en tariffavtale. Dette gjelder enten saken frivillig er brakt inn for nemnda av partene, eller gjennom vedtak om tvungen lønnsnemnd.

Rikslønnsnemnda spiller en sentral rolle i det norske tariffsystemet. Skal nemnda fullt ut kunne fylle sin rolle som et effektivt tvisteløsningsorgan, må den kunne behandle alle sider ved tvisten. Det gjelder også spørsmål om å fastsette unntak fra bestemmelser i lov når partene er gitt kompetanse til å inngå tariffavtale om det, innenfor de rammer som følger av EØS-retten.

Norge har ratifisert flere ILO-konvensjoner som verner organisasjonsfriheten og streikeretten (konvensjon nr. 87, 98 og 154). Slik konvensjonene har vært tolket av ILOs organer, stilles det strenge krav for inngrep i streikeretten, men det åpnes likevel for inngrep dersom streiken setter liv, helse eller personlig sikkerhet for hele eller store deler av befolkningen i fare. Sosialpakten under Europarådet har i artikkel 6 nr. 4 en tilsvarende bestemmelse som verner streikeretten. Artikkel 6 må imidlertid ses i sammenheng med artikkel G, som åpner for at det ved lov kan foretas begrensninger i streikeretten som er nødvendige i et demokratisk samfunn til vern av andre menneskers frihet og rettigheter, eller til vern av offentlige interesser, den nasjonale sikkerhet og moral i samfunnet.

Basert på internasjonal praksis er Arbeids- og sosialdepartementet av den oppfatning at et vedtak om tvungen lønnsnemnd i den omhandlede arbeidstvisten er innenfor rammen av de konvensjoner Norge har ratifisert. Dersom det likevel skulle påvises motstrid mellom internasjonale konvensjoner og Norges bruk av tvungen lønnsnemnd, mener Arbeids- og sosialdepartementet, i tråd med fast praksis i slike saker, at hensynet til liv og helse tilsier at det under enhver omstendighet er nødvendig å gripe inn i konflikten.

Arbeids- og sosialdepartementet

tilrår:

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om lov om lønnsnemndbehandling av arbeidstvisten mellom Unio og KS i forbindelse med mellomoppgjøret 2021.

Vi HARALD, Norges Konge,

stadfester:

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om lønnsnemndbehandling av arbeidstvisten mellom Unio og KS i forbindelse med mellomoppgjøret 2021 i samsvar med et vedlagt forslag.

Forslag

til lov om lønnsnemndbehandling av arbeidstvisten mellom Unio og KS i forbindelse med mellomoppgjøret 2021

§ 1

Tvisten mellom Unio og KS i forbindelse med mellomoppgjøret 2021 (Kommuneoppgjøret) skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

§ 2

Det er forbudt å iverksette eller opprettholde arbeidsstans, jf. lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister (arbeidstvistloven) § 1 bokstav f) og g) for å løse tvisten.

Reglene i lov 27. januar 2012 nr. 10 om lønnsnemnd i arbeidstvister (lønnsnemndloven) får tilsvarende anvendelse.

§ 3

Loven trer i kraft straks. Loven opphører å gjelde når Rikslønnsnemnda har avsagt kjennelse i tvisten.

Lovvedtak 198 (2020-2021)

Ved lovvedtak 198 (2020-2021) av 15. juni 2021 om lønnsnemndbehandling av arbeidstvisten mellom Unio og KS i forbindelse med mellomoppgjøret 2021 bestemte Stortinget at Rikslønnsnemnda skulle avgjøre tvisten.

L18.06.2021 nr. 94 har følgende ordlyd:

§ 1.

Tvisten mellom Unio og KS i forbindelse med mellomoppgjøret 2021 (kommuneoppgjøret) skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

§ 2.

Det er forbudt å iverksette eller opprettholde arbeidsstans, jf. lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister (arbeidstvistloven) § 1 bokstav f) og g) for å løse tvisten.

Reglene i lov 27. januar 2012 nr. 10 om lønnsnemnd i arbeidstvister (lønnsnemndloven) får tilsvarende anvendelse.

§ 3.

Loven trer i kraft straks. Loven opphører å gjelde når Rikslønnsnemnda har avsagt kjennelse i tvisten.

PARTENES PÅSTANDER

Unio har nedlagt slik påstand:

Meklerens forslag i sak 2021-014, gjøres gjeldende med følgende endringer med virkning fra 1. mai 2021;

1. Økonomi 2021

- A. HTA kap 4 – Sentrale tillegg pr 1.5.2021

Sentrale lønnstillegg - pr. 1. mai 2021		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gr. 2.	Lærer og stillinger med krav om 3-årig U/H-utd.	12 100	12 500	12 900	13 300	13 700	15 300	22 600
	Adjunkt og stillinger med krav om 4-årig U/H-utd.	12 300	12 700	13 100	13 500	13 900	22 600	25 000
	Adjunkt m/till. og stillinger med krav om 5-årig U/H-utd.	12 400	12 800	13 300	13 700	14 100	23 400	25 800
	Lektor og stillinger med krav om mastergrad	14 300	14 700	15 100	15 500	15 900	25 000	28 200
	Lektor med tilleggsutdanning	15 000	15 400	15 800	16 200	16 600	27 400	30 600

B. HTA kap 4 – Generelt tillegg til arbeidsledere, fagledere og ledere pr 1.5.2021

Det gis et generelt tillegg på 3,2% av egen grunnlønn pr 30.4.2021.

C. HTA kap 4, pkt 4.2.1 Lokale forhandlinger

Nytt avsnitt tas inn etter første setning;

Undervisningsstillingene i den enkelte kommune/fylkeskommune skal sikres minst en pro rata fordeling av lønsmassen. Med undervisningsstillingene menes stillingskodene 7961 lærer, 7962 adjunkt, 7963 adjunkt med tilleggsutdanning, 7965 lektor og 7966 lektor med tilleggsutdanning (i det videre kalt U5). 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 et likt prosentvist tillegg av den enkeltes lønn pr 30.4.2021 med virkning fra 1.10.2021. Med lønn menes grunnlønn og eventuelle funksjonstillegg.

E. HTA kap 4 – Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell pr 1.5.2021

Tabellen i HTA pkt 4.1 justeres i tråd med tilleggene i A.

2. Til protokoll

Nytt pkt C:

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

KS har nedlagt slik påstand:

1. Økonomi 2021

A. HTA kapittel 4 – Sentrale tillegg pr. 4.6.2021.

Stillingsgrupper		Sentrale lønnstillegg - pr. 4.6.2021						
		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gruppe	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	10 000	11 000	11 000	11 000	11 000	11 000	12 900

	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	11 500	12 600	12 600	12 600	12 600	12 700	14 600
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	11 800	12 600	12 600	12 600	12 600	12 700	15 700
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	12 100	12 800	13 000	13 200	13 400	13 800	16 700
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	12 500	13 300	13 700	14 000	14 200	15 500	17 500
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	13 300	13 600	14 000	14 300	16 400	18 400	18 800
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	16 400	16 400	16 400	16 400	16 400	18 700	21 000
	Lektor med tilleggsutdanning	16 500	16 500	16 500	16 500	16 500	18 900	22 000

B. HTA kapittel 4 – Generelt tillegg til arbeidsledere, fagledere og ledere pr. 4.6.2021
 Ansatte i stillingskodene 7003, 7004, 7451, 7453, 7458, 7459, 7951 og 7954 gis et lønnstillegg på 2,9 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2021. Virkningsdato er 4.6.2021.

C. HTA kapittel 4, pkt. 4.2.1 – Lokale forhandlinger
 Det avsettes midler til lokale forhandlinger på 1,0 prosent pr. 1.10.2021.

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.

De lokale parter oppfordres til tidligst mulig å gjennomføre lønnspolitiske drøftingsmøter, jf. HTA kap. 3.2.1, samt drøftinger etter pkt. 3.2, 3. ledd. En gjennomgang og vurdering av utilsiktede lønnskjevheter inngår i disse drøftingene. Det vises også til HTA vedlegg 3.

Forhandlingene gjennomføres innen 15.10.2021. Frist for å melde inn uenighet til sentral organisatorisk behandling er 1.11.2021.

D. HTA kapittel 3, pkt. 3.5 Avlønning frikjøpt tillitsvalgt
 Frikjøpt tillitsvalgt avlønnes med minimum kr. 460 000.

E. HTA kapittel 4 – Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell pr. 4.6.2021

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - pr. 4.6.2021							
		0 år Garanti- lønn	Utregnet	2 år Ans.tillegg	4 år Ans.tillegg	6 år Ans.tillegg	8 år Ans.tillegg	10 år Ans.tillegg	16 år Ans.tillegg
Gruppe	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	312 900	Utregnet tillegg for ans.	6 500	2 800	3 000	8 100	46 300	39 800

Gruppe 2	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	363 700	Utregnet laveste årslønn	319 400	322 200	325 200	333 300	379 600	419 400
			Utregnet tillegg for ans.	7 500	3 500	4 200	11 400	43 800	11 900
			Utregnet laveste årslønn	371 200	374 700	378 900	390 300	434 100	446 000
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	386 000	Utregnet tillegg for ans.	7 200	3 500	4 200	11 400	41 800	13 000
			Utregnet laveste årslønn	393 200	396 700	400 900	412 300	454 100	467 100
			Utregnet tillegg for ans.	10 700	10 200	10 200	10 200	50 400	7 900
	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	423 500	Utregnet laveste årslønn	434 200	444 400	454 600	464 800	515 200	523 100
			Utregnet tillegg for ans.	10 800	10 400	10 300	20 200	21 300	12 000
			Utregnet laveste årslønn	474 900	485 300	495 600	515 800	537 100	549 100
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	464 100	Utregnet tillegg for ans.	10 000	5 000	5 100	12 400	19 700	40 500
			Utregnet laveste årslønn	514 700	519 700	524 800	537 200	556 900	597 400
			Utregnet tillegg for ans.	9 800	5 700	5 500	5 200	31 200	55 900
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	504 700	Utregnet laveste årslønn	542 600	548 300	553 800	559 000	590 200	646 100
			Utregnet tillegg for ans.	10 400	5 700	5 500	8 000	29 200	66 000
Utregnet laveste årslønn			560 500	566 200	571 700	579 700	608 900	674 900	
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	532 800	Utregnet tillegg for ans.	10 400	5 700	5 500	8 000	29 200	66 000	
		Utregnet laveste årslønn	560 500	566 200	571 700	579 700	608 900	674 900	
		Utregnet tillegg for ans.	10 400	5 700	5 500	8 000	29 200	66 000	
Lektor med tilleggsutdanning	550 100	Utregnet laveste årslønn	560 500	566 200	571 700	579 700	608 900	674 900	

2. Til protokoll

1. FoU lokale lønnsforhandlinger

Partene er enige om å gjennomføre et FoU-prosjekt om lokale lønnsforhandlinger. Prosjektet skal blant annet kartlegge og evaluere hvordan lokale forhandlinger organiseres og gjennomføres i tariffområdet.

2.

Virkningstidspunktet settes til 4.6.2021. Dette gjelder alle sentrale lønnsendringer 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.

3.

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.

4.

Øvrige krav fra Unio tas ikke til følge.

PARTENES ANFØRSLER

Anførselene bygger på partenes egne fremstillinger i de skriftlige innlegg til Rikslønnsnemnda.

Unio skriver i innlegg av 10. august 2021:

1. INNLEDNING

Årets mellomoppgjør endte etter forhandlinger og mekling i at Unios forhandlings sammenslutning i KS-området forkastet meklingsforslaget, og gikk ut i streik. Streiken ble den 4. juni avblåst, da regjeringen ved arbeids- og sosialministeren varslet at de ville stanse streiken ved tvungen lønnsnemnd. Stortinget vedtok den 15. juni 2021 lov om lønnsnemndbehandling av arbeidstvisten mellom Unio og KS, og loven ble sanksjonert i statsråd 18. juni 2021 og er trådt i kraft. Fellesdokumentasjonen foran årets mekling følger som bilag I, med utvekslede krav og tilbud i forhandlingsfasen, Hovedtariffavtalen 1.5.2020-30.4.2022 (HTA), Hovedavtalen 1.1.2020-31.12.2021 (HA), TBSK-rapporten (Teknisk beregnings- og statistikkutvalg for KS-området), samt hovedrapport og tillegg rapport om undervisningspersonalets lønnsutvikling sammenlignet med andre i KS-området. I bilag II ligger møtebøkene og forslag fra meklingene i 2019, 2020 og 2021.

2. TVISTENS OMFANG

Tvisten gjelder meklingsresultatet etter forhandlinger og mekling etter HTA, kap. 6, pkt 6.2 (sentral tekst understreket):

Kapittel 6 Varighet og regulering 2. avtaleår

6.1

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til og med 30.4.2022.

Hvis Hovedtariffavtalen til den tid ikke er sagt opp av en av partene med 3 – tre – måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende i 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

6.2

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom KS og forhandlings sammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen 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 – fjorten – dager etter at forhandlingene er avsluttet og 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.

Krav og tilbud under forhandlingene har vært avgrenset til lønnstillegg og avsetning til lokale forhandlinger etter HTA kap 4 mellom Unio og KS. Tvisten er etter Unios oppfatning avgrenset til dette;

- generelle tillegg og heving av sentrale grunnlønnsplasseringer med virkningstidspunkt, jf HTA, kap 4, pkt 4.1, og
- avsetning og virkningstidspunkt til lokale forhandlinger, med eventuelle føringer for dette, jf HTA, pkt 4.2.1

3. PARTSFORHOLD

Hovedtariffavtalen for perioden 1.5.2020-30.4.2022 gjelder mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon, jf HAs del A §1-2. HA del A er HTA kap 0.

4. FORHANDLINGSORDNINGEN I KS OM HOVEDTARIFFAVTALER

Unio er forhandlingsberettiget forhandlings sammenslutning etter HAs del A, § 1-5, på vegne av sine medlemsforbund om hovedtariffavtaler, jf HAs del A, § 4, §§ 4-2 og 4-4.

Unios medlemsforbund i KS-området er:

Utdanningsforbundet

Norsk Sykepleierforbund

Norsk Fysioterapeutforbund

Akademikerforbundet

Norsk Ergoterapeutforbund

Bibliotekarforbundet

Forskerforbundet

Det norske maskinistforbund

Norsk Radiografforbund

Det norske Diakonforbund

Den norske kirkes presteforening

5. ÅRETS FORHANDLINGER OG MEKLINGER

Årets mellomoppgjør startet den 21. april, med utveksling av krav og tilbud. Unios utgangspunkt for årets mellomoppgjør framgår klart av Unios krav I datert 21. april kl. 12.00, herunder henvisningen til meklingsprosessen i sak 2019-013 Unio vs KS, og meklingsløsningene mellom KS og henholdsvis Utdanningsforbundet og Norsk Sykepleierforbund etter at begge Unios største forbund hadde forkastet forhandlingsforslaget i uravstemning (meklingene i sak 2020-057 og sak 2020-055).

KS fremmet økonomisk tilbud den 27. og 30. april og Unio fremmet økonomisk krav på samme datoer. Partene konstaterte den 30. april at det ikke var grunnlag for enighet, og forhandlingene ble brutt, jf bruddprotokoll av 30. april.

Meklingen ble formelt startet i begynnelsen av mai 2021, med meklingsinnspurt 25. og 26. mai. Meklerens forslag ble forkastet av Unio natt til den 27. mai 2021.

HTA er likelydende for Unio, LO Kommune, YS Kommune, Unio og Akademikerne-kommune, og Unio var eneste forhandlingssammenslutning som forkastet meklerens forslag og gikk i streik. Norsk Lektorlag i Akademikerne forkastet også forslaget og gikk i streik, jf Hovedavtalens del A, § 4-4, 2.ledd, men er senere kommet til enighet med KS.

6. BEGRUNNELSER FOR KRAV

Unio mener at årets mellomoppgjør måtte ta igjen etterslepet etter frontfaget i 2020 (frontfaget endte på 2,2%, og KS endte på 1,7%), jf. TBUs rapport 2021 (NOU 2021:5, Tabell 1.1). To store utfordringer måtte løses samtidig:

- 1) Lønnsnivå og de felles erkjente problemene med å beholde, mobilisere og rekruttere de kvinnedominerte høyskolegruppene, særlig sykepleiere og spesialsykepleiere i primærhelsetjenesten, og
- 2) Lønnsutviklingen og rekruttere/beholde kvalifiserte ansatte i undervisningsstillinger i grunnskolen og videregående skole.

Hele Unio var i mekling i 2019, jf sak 2019-013. Da forelå det et forhandlingsresultat mellom KS og LO Kommune og YS Kommune. Hovedårsaken til bruddet i 2019, var at undervisningsstillingene kom dårlig ut sammenlignet med andre i KS-området.

Flere utvalg ble nedsatt, og det forelå enighet med KS om en pro rata-fordeling av lokal pott til undervisningsstillinger i etterfølgende oppgjør (2020-oppgjøret). TBSK leverte rapport om undervisningsstillingenes (U5) lønnsvekst i 2020 fra 2004 til 2020, jf rapport datert 18. juni 2020, og tilleggsrapport i år med tall etter fjoråret rett etter hovedrapporten, jf tilleggsrapport av 25. mars 2021.

Vekst i gjennomsnittlig månedsførtjeneste fra 1. desember til 1. desember i prosent

Akkumulert	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2	Kapittel 3.4	Kapittel 5	KS-området samlet
2004-2009	19,8	27,0	26,6	25,1	23,4	24,0	25,4	20,8	29,6	28,8	24,6
2009-2013	14,9	15,9	15,1	15,6	15,3	15,2	15,8	14,6	18,5	18,9	16,0
2010-2018	24,8	26,9	24,5	26,0	25,2	25,6	25,9	23,9	26,4	31,2	27,3
2010-2020	29,7	33,5	29,8	34,0	30,9	31,5	32,1	30,1	31,4	37,5	33,4
2013-2020	18,7	20,9	18,2	21,6	19,2	19,8	19,7	19,2	16,1	20,9	20,8
2004-2020	63,5	77,8	72,4	75,8	69,5	71,1	73,8	65,0	78,2	85,1	74,7

Kilde: Tilleggsrapport til partsammensatt utvalg: Lønnsutvikling for undervisningsansatte sammenlignet med øvrige ansatte i KS-området - utdrag av tabell 4.4.

Dette illustrerer mindrelønnsutviklingen for undervisningspersonalet i hele perioden KS har hatt forhandlingsansvaret for undervisningspersonell.

2020-oppgjøret ble utsatt og sterkt preget av korona-pandemien. Frontfagsrammen endte på 1,7% ultimo august 2020, etter anslag på 3,6% før landet ble nedstengt 12. mars 2020.

Unios to største forbund, Utdanningsforbundet (sak 2020-57) og Norsk Sykepleierforbund (sak 2020-055), endte i mekling. Meklingsresultatene ble forventet fulgt opp av KS og meklerne i årets oppgjør.

KS og Utdanningsforbundet var enige om at videre oppfølging av PSU-rapport med tilleggsrapport måtte avklares i dette mellomoppgjøret, jf meklingsprotokollen i sak 2020-057.

KS og NSF var enige om at mangelen på sykepleierkompetanse skulle legges til grunn for oppjøret i 2021, jf meklingsprotokollen i sak 2020-055. Det var også enighet om at mangelen på sykepleierkompetanse er et alvorlig hinder for utfordringen kommunene står i med tanke på å møte innbyggernes behov for helse- og omsorgstjenester.

Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU) har dokumentert at kommunesektoren, og særlig undervisning, kom dårlig ut i 2020. Det er videre dokumentert i årets rapport og rapporten fra 2016, at mindrelønnsutviklingen for undervisningspersonalet ikke bare var slik i fjor, men har vært slik i hele perioden KS har hatt forhandlingsansvaret for undervisningspersonell, jf tallene under fra TBU-rapportene fra 2021 og 2016, tabell 1.1:

Lønnsvekst	2020	2015-2020	2010-2015	2005-2010
Kommuneansatte i alt	1,7	13,8	20,0	26,0
Kommune - øvrige	1,9	14,5	20,7	28,0
Undervisningsansatte	1,2(1,5)	12,4	19,0	21,5
NHO Industri	2,2	12,8	19,9	26,4
Virke varehandel	3,6 (2,7)	15,8	19,0	20,5
Finans	2,9	16,8	23,8	29,0

Siste versjon av Kommunesektorens arbeidsgivermonitor fra 2019 viser at det er svært vanskelig for kommunene å rekruttere til helsesektoren.

Unio kan ikke se at forutsetningene fra meklingsløsningene i 2019 og 2020 er fulgt opp av KS i mellomoppgjøret 2021 på noen måte. Dette viser etter Unios oppfatning at meklinger i KS-området ikke har fungert etter hensikten. Rammen for mellomoppgjøret i 2021, gir svært beskjeden kompensasjon for etterslepet sammenlignet med frontfaget i 2020 for Unios grupper, uten synlige prioriteringer som forventet i forkant av oppjøret.

Unio vil i tillegg hevde at også årets estimat etter frontfagets oppgjør på 2,7% er klart underestimert, ved at årets lønnsglidning er anslått for lavt (anslått til 1,0%). Vi mener en glidning i gjennomsnitt på 1,3% for NHO Industri samlet er mer realistisk, ettersom dette var den samlede, gjennomsnittlige glidningen i normalårene 2017, 2018 og 2019, jf TBUs rapport 2021 (NOU 2021:5, s 11). 2016 var et unntaksår pga. meget lav oljepris og påfølgende stor endring i arbeidsstokken, og 2020 var pandemi-året med svært lav lønnsvekst for de fleste.

Unio vil understreke at hele samfunnet er avhengig av å beholde bemanning og kompetanse i velferdsstaten, noe som har blitt ytterligere tydeliggjort gjennom et år med pandemi. Det er vekselvirkningen mellom de verdier som skapes i offentlig og privat sektor som bidrar til høy verdiskapning og høy sysselsetting i hele samfunnet. Rekrutteringsutfordringene i offentlig sektor er nå så store at det bidrar til at velferdstjenestene og samfunnet vårt ikke fungerer slik befolkningen må kunne forvente.

Kapasiteten blir truet og tjenestene blir dårligere når vi ikke klarer å rekruttere og beholde ulike yrkesgrupper med høyere utdanning. Derfor må lønnsutviklingen for ansatte med høyere utdanning i kommunesektoren være høyere enn i industrien fremover, slik at offentlig sektor blir i stand til å beholde, mobilisere og rekruttere tilstrekkelig antall kvalifiserte ansatte.

KS skriver i innlegg av 16. august 2021:

1. INNLEDNING

1.1 Kort presentasjon av interessedvisten

Twisten gjelder tariffrevisjonen 2021 – mellomoppgjøret i KS-området. Unio avsto Meklerens forslag begrunnet med ikke innfridde krav til økonomisk ramme, sentrale lønnstillegg og en pro rata-fordelt lokal pott til undervisningspersonalet. Unio iverksatte arbeidskamp fra 27. mai 2021.

KS vil overfor Rikslønnsnemnda kreve at Meklerens forslag i sak 2021-014 mellom KS og Unio gjøres gjeldende som ny Hovedtariffavtale mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene tilsluttet Unio.

Det ble holdt felles mekling mellom KS og alle de fire forhandlings sammenslutningene. Meklerens forslag i sak 2021-012, 2021-013 og 2021-015 mellom hhv KS og LO Kommune, YS Kommune og Akademikerne-kommune ble anbefalt av de tre sammenslutningene og senere godkjent av de enkelte forbund.

Det anføres imidlertid at virkningsdato for lønnsendringer settes til arbeidets gjenopptakelse. Dette i tråd med langvarig praksis fra Rikslønnsnemnda.

1.2 Forhandlingsgrunnlaget for mellomoppgjøret 2021 - jf Hovedtariffavtalens (HTA) kapittel 6, pkt. 6.2

Ved mellomoppgjør omfattes alle arbeidstakerne i HTA kapittel 4 av forhandlingene. Deres lønnsutvikling skjer ved sentrale lønnstillegg, ansiennitetstillegg, samt eventuelle lokale tillegg.

Reguleringsbestemmelsen for 2. avtaleår følger av HTA kapittel 6, pkt. 6.2:

«Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom KS og forhandlings sammenslutningene 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.»

1.3 KS-området, partene, forhandlingsordning/avtalestruktur og lønnsystem i HTA

KS har siden 1988 hatt status som arbeidsgiverorganisasjon og har fullmakt fra kommunene og fylkeskommunene (Oslo kommune unntatt) til å inngå sentrale og landsdekkende tariffavtaler. Tariffavtalene er bindende for alle medlemmer som har sluttet seg til arbeidsgivervirksomheten.

Som overordnet tariffpart, forhandler KS med forhandlings sammenslutningene i sentrale tariffoppgjør, om Hovedtariffavtalen, Hovedavtalen og sentrale generelle særavtaler. De fire forhandlings sammenslutningene, LO kommune, Unio, YS-kommune og Akademikerne-kommune representerer 38 av 40 arbeidstakerorganisasjoner. Det er den enkelte arbeidstakerorganisasjon som er part i Hovedtariffavtalen. KS inngår derfor 40 likelydende hovedtariffavtaler. Slik partene har avtalt avtalestrukturen og forhandlingsordningen (Hovedavtalen del A) vil dette bidra til felles tariffavtaler for alle arbeidstakerne i KS-området og til koordinering av lønnsdannelsen, både mellom forhandlings sammenslutningen og innad i den enkelte sammenslutning.

I henhold til hovedavtalen del A § 4-4 representeres den enkelte fagforening av sin forhandlings sammenslutning ved sentrale forhandlinger og mekling:

- Ved avslutning av forhandlinger eller mekling, skal forhandlings sammenslutningens delegasjon enten anbefale eller forkaste et forhandlings- eller meklingsforslag.
- Ved forhandlings sammenslutnings forkastelse av forhandlingsforslag, skal sammenslutningen varsle kollektiv plassoppsigelse og ta ansvar for mekling.
- Dersom en forhandlings sammenslutning anbefaler et meklingsforslag, kan ikke den enkelte fagforening iverksette arbeidskamp før etter svarfristens utløp, men ikke utover 14 dager.

1.4 Om lønns- og stillingsbestemmelsene i Hovedtariffavtalen (HTA)

Tre kapitler i HTA regulerer lønns- og stillingsbestemmelsene for alle ansatte i kommunene og fylkeskommunene (unntatt Oslo kommune).

Lokale lønns- og stillingsbestemmelser følger av HTA kapittel 5 og 3.4 (ledere). Lønnsfastsettelsen for stillinger i HTA kap. 3.4 og kap. 5 foregår i sin helhet lokalt i den enkelte kommune eller fylkeskommune.

Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser følger av HTA kapittel 4. Om lag 86 % av årsverkene i KS-området er omfattet av disse bestemmelsene, herunder et stort flertall av de ansatte som er medlem i Unios ulike forbund. HTA kapittel 4 er delt inn i ulike stillingsgrupper med tilhørende minimumsavlønningnivåer. Stillingsgruppene er igjen sortert i gruppe 1 (stillinger uten krav til utdanning og fagarbeiderstillinger) og gruppe 2 (stillingsgrupper med universitets-/høgskoleutdanning).

Stillingsgruppene avspeiler utdanningsnivå. Det er lik garantilønn for alle stillinger med lik utdanningslengde - et system og et likelønnsprinsipp partene er omforente om. Det vil eksempelvis si at det er samme garantilønn for en helsefagarbeider som for en barne- og ungdomsarbeider, samme garantilønn for en sykepleier med 3-årig U/H-utdanning som for en barnehagelærer, samme garantilønn for en adjunkt med 4-årig grunnskolelærerutdanning som for en spesialfysioterapeut med 4 års U/H-utdanning, og det er samme garantilønn for en lektor med 5-årig lærerutdanning på mastergradsnivå som det er for en logoped med 5-årig mastergrad.

Det fastsettes ikke sentral lønsmessig differensiering innad i disse stillingsgruppene. Dersom de sentrale parter eksempelvis blir enige om å heve garantilønna for «Stillinger med 3-årig U/H-utdanning», vil dette berøre alle arbeidstakere i denne stillingsgruppen – både sykepleiere, vernepleiere, barnehagelærere, fysioterapeuter, faglærere med 3-årig U/H-utdanning, ergoterapeuter, bibliotekarer m.m. Dette skjedde blant annet ved mellomoppgjøret i 2019, foranlediget av en felles prioritering av et særskilt lønnsloft for sykepleiere, en arbeidstakergruppe som de fleste kommuner erfarer det er krevende å rekruttere.

KS opplever at det er stor tilslutning til lønssystemet vi har i dag. Imidlertid er det blant annet ulike rekrutteringsutfordringer innad i de samme stillingsgruppene, hvilket skaper ulike behov for hvilke yrkesgrupper som bør prioriteres. I den grad kommunene/fylkeskommunene og de lokale parter vil lønsmessig prioritere enkelte arbeidstakergrupper innenfor en og samme stillingsgruppe, gjøres det gjennom lokale lønnsforhandlinger.

2. MELLOMOPPGJØRET 2021

2.1 Forhandlings-, meklingsforløp og arbeidskamp

KS forhandlet ved mellomoppgjøret pr. 1. mai 2021 etter følgende mandat gitt av KS' hovedstyre 16.4.21:

«Frontfagsmodellen ligg til grunn for lønsdanninga i Noreg. Dei økonomiske utsiktene tilseier at partane i alle tariffområda gjennomfører sine oppgjer i samsvar med denne.

Administrasjonen blir gitt fullmakt til å forhandle ved mellomoppgjeret i 2021 etter følgende hovudlinjer:

- 1. Mellomoppgjeret i 2021 skal gjennomførast innan ei økonomisk ramme som gir ein lønsvekst på linje med samanliknbare tariffområde. Oppgjeret må ha omsyn til heilskapen og til dei rekrutteringsutfordringar sektoren står overfor.*
- 2. Å disponere den økonomiske ramma delt mellom generelle lønstillegg og å sette av lønsmidlar til lokale forhandlingar vil ta omsyn til dette.»*

Forhandlingene ble gjennomført i perioden 21.-30. april 2021. Partene utvekslet overordnede krav og tilbud ved åpningen den 21. april. Underveis i forhandlingene ble det utvekslet to sett «Flak» med konkrete økonomiske krav og tilbud. Forhandlingssammenslutningene hadde ulike og sprikende krav både til profil, innretning og til økonomisk ramme. Alle de 4 forhandlingssammenslutningene brøt forhandlingene den 30. april og oppgjøret gikk til mekling.

Det følger av reguleringsbestemmelsen for 2. avtaleår at partene kan si opp hovedtariffavtalen med fjorten dagers varsel med utløp tidligst 1. mai 2021 dersom forhandlingene ikke fører frem. KS mottok oppsigelse av HTA og plassoppsigelse fra Unio den 30.4.2021.

Meklingen ble åpnet den 5. mai og hovedmeklingen ble gjennomført den 25. og 26. mai, med frist ved midnatt 26. mai. Etter fem timers mekling på overtid ble det klart at KS, LO Kommune, YS-K og Akademikerne kommune kunne anbefale Meklerens forslag til løsning for kommuneoppgjøret i 2021.

Partene som anbefalte meklingsresultatet, hadde frist til 4. juni 2021 for å godkjenne resultatet. Innen fristen hadde alle partene godkjent meklingsresultatet med unntak av Norsk Lektorlag som tok 44 medlemmer ut i streik fra 8. juni, før de etter frivillig mekling valgte å tiltre meklerens forslag den 11. juni 2021. For Norsk Lektorlag ble virkningsdato satt til arbeidets gjenopptakelse, det vil si 11. juni 2021.

Unio forkastet Meklernes forslag, og tok ut 7.390 av medlemmer i streik i 13 kommuner og 9 fylkeskommuner fra arbeidstidens begynnelse 27. mai.

Unio tok ut ytterligere 13.370 medlemmer i streik fra 2. juni. Fredag 4. juni ble streiken avsluttet etter at regjeringen grep inn ved bruk av tvungen lønnsnemnd.

Lov om lønnsnemndbehandling av arbeidstvisten mellom Unio og KS i forbindelse med mellomoppgjøret 2021 ble behandlet og vedtatt av Stortinget den 18. juni 2021 og trådte i kraft umiddelbart.

2.2 Nærmere om meklingsresultatet i kommuneoppgjøret

Lønnsveksten i KS-området de siste fem årene (2015-2020) har samlet sett vært noe høyere enn i sammenliknbare tariffområder, og høyere enn den anslåtte rammen fra frontfaget, selv om

forhandlingene ble gjennomført og resultatene beregnet til å være på linje med frontfagrammen hvert år.

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, dette redegjøres for under avsnitt "Hva har blitt resultatet de siste årene?". 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 om lag 60 prosent av de organiserte arbeidstakerne i kommunesektoren samt for de uorganiserte arbeidstakerne.

KS' tilbud nr. 1 fastslo at mellomoppgjøret 2021 gjennomføres under en pandemi som har synliggjort at det er kommunesektorens dyktige og kompetente medarbeidere som sammen har håndtert ekstraordinære utfordringer på en imponerende måte over lang tid. KS la særlig vekt på at *hele laget*, alle ansatte i alle yrker, både har ønsket og evnet å håndtere den krevende situasjonen. Gjennom hele oppgjøret la KS derfor konsekvent opp til at det var gjennom brede og samlende lønnsmessige tiltak partene kunne ivareta alle ansattes betydning for å levere gode tjenester. De avtalte lønnstilleggene har en prosentprofil, slik at Unios grupper sammen med sektorens øvrige utdanningsgrupper kommer best ut kronemessig.

KS mener løsningen ivaretar hovedlinjer i prioriteringene fra *alle* forhandlings sammenslutningene inklusive Unio selv om ingen, heller ikke KS, fikk innfridd alle sine krav.

Økonomisk ramme for lønnsoppgjøret 2021, HTA kapittel 4 er beregnet slik:

Årslønnsvekstramme HTA kapittel 4.	Prosent
Overheng til 2021	0,3
Anslag glidning i 2021	0,3
Sentrale tillegg per 1.5.2021	1,97
Lokal pott på 1,0 % per 1.10.2021	0,25
Anslag årslønnsvekst 2020 - 2021	2,82
Anslag overheng til 2022	1,8

3. NÆRMERE OM INTERESSETVISTEN

3.1 Innledning

Det vises til Unios innlegg av 10. august 2021. Omtale av årets forhandlinger, mekling og informasjon om forhandlingsordning og partsforhold i Unios innlegg er parallelt behandlet i innlegget fra KS.

Unios krav og begrunnelser for disse gjør det nødvendig med noen presiseringer/kommentarer fra KS sin side.

KS tilbakeviser at forutsetninger fra meklingsløsningene i 2019 og 2020 ikke er fulgt opp. Alt partsarbeid avtalt gjennom meklingsene i 2019 og 2020 er igangsatt og i rute og flere av utvalgene skal også drøfte og foreslå tariffiltak fram mot hovedtariffoppgjøret i 2022.

3.2 Om meklingsløsningen i 2019 mellom KS og Unio og enigheten om å ta stilling til en pro rata fordeling til undervisningsstillinger ved lokale forhandlinger i 2020.

Unio anfører i sitt innlegg 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 meklingsen 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 lønnsmassen.”

Punktet fastslår at eventuelle føringer for lokale forhandlinger skulle avtales i 2020 og at KS og Unio («partene i meklingsen») da skulle ta stilling til sikringen av en pro rata-fordeling av den lokale potten. Ved forhandling/mekling forholder partene seg til kjente forutsetninger. I 2019 indikerte de økonomiske utsiktene for 2020 at det ville bli et handlingsrom for avsetning til lokale forhandlinger. Da alle økonomiske forutsetninger ble endret som følge av pandemien, hvor lønnsvekstanslagene ble halvert til 1,7 prosent, ble det i 2020 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.

Under årets oppgjør hadde alle forhandlings sammenslutningene interesser i å avtale føringer for de lokale forhandlingene som tilgodeså deres medlemmer. Som øvrige krav ved dette oppgjøret var også 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.

3.3 Om meklingsløsningen 2020 mellom KS og NSF, sak 2020-055

Punkt (1) i Riksmeklers møtebok fra meklingsen mellom KS og NSF i 2020 omhandler kvalitet og kompetanse i helse- og omsorgstjenestene samt utfordringene kommunene har med å rekruttere sykepleiere. KS anfører at avsetningen til lokal pott i meklingsløsningen for kommuneoppgjøret i 2020 er en konkret oppfølging av pkt. (1) i møteboka. Selv om det store bildet viser at sektoren har store utfordringer med å rekruttere sykepleiere, er det også variasjoner mellom kommunene. Kommunene har etablert en rekke og lokalt tilpassede ordninger for å sikre rekrutteringen og muligheten for å beholde sykepleierkompetansen. KS er kjent med at det blant annet er etablert lokale lønnsstiger og minstelønn over HTAs garantilønnsnivåer. Avsetningen av midler til lokale pottforhandlinger i 2021 vil derfor gi et ytterligere lokalt handlingsrom for å rekruttere og beholde sykepleiere i henhold til lønnspolitikken og de konkrete utfordringene kommunene står i.

Det vises videre til at partene har startet utvalgsarbeidet slik møteboka pkt. (4) angir.

3.4 Lønnsutviklingen for Unio-medlemmene

3.4.1 Innledning

Unios medlemmer er prioritert gjennom sentrale lønnsoppgjør de siste årene. I KS-området befinner omtrent samtlige av Unios medlemmer seg i kapittel 4, gruppe 2. Denne gruppen består av blant annet undervisningspersonell, sykepleiere, ergoterapeuter, fysioterapeuter og bibliotekarer.

Tabellen under viser hva årslønnsveksten ved de seks siste tariffoppgjørene er beregnet til under de sentrale tariffoppgjørene. Som det går fram av tabellen er sentrale tillegg gitt slik at beregnet lønnsvekst i kapittel 4 samlet skal bli lik frontfagsanslaget i alle årene, med unntak av 2021 da KS' anslag er 0,1 prosentpoeng høyere enn frontfaget.

For gruppe 2 derimot, er sentrale lønnstillegg gitt slik at anslått lønnsvekst i gruppe 2 er *høyere* enn frontfagsanslaget i fem av de siste seks årene. Unntaket var 2017 da anslaget i gruppe 2 var likt frontfagsanslaget. Sammenlignet med gruppe 1 er sentrale lønnstillegg gitt slik at anslått lønnsvekst i gruppe 2 har vært høyere enn i gruppe 1 i fire av de siste seks årene, og likt i 2021. Hvilket med andre ord viser at gruppe 2 har vært en prioritert gruppe ved de sentrale forhandlingene over flere år.

Anslått årslønnsvekst i HTA kapittel 4. Anslag gjort under forhandlinger/meklinger

	Frontfag	Kap. 4	Gruppe 1	Gruppe 2
2016	2,4	2,4	2,4	2,5
2017	2,4	2,4	2,5	2,4
2018	2,8	2,8	2,7	2,9
2019	3,2	3,2	3,2	3,5
2020	1,7	1,7	1,5	1,9
2021(*)	2,7	2,8	2,8	2,8

(*) Siste "flak" fra KS. Endret virkningstidspunkt for NL og Unio-medlemmer vil redusere anslaget

Lønnsnivået i gruppe 2 er høyere enn i gruppe 1. Når anslått lønnsvekst i gruppe 2 er høyere enn i gruppe 1 målt i prosent, vil følgelig også tilleggene målt i kroner være høyere. De to tabellene under viser gjennomsnittlig kronetillegg per årsverk for stillingsgruppene som utgjør henholdsvis gruppe 1 og gruppe 2, slik de er avtalt ved de siste seks tariffoppgjørene. For samtlige stillingsgrupper i gruppe 2 er kronetilleggene høyere enn for stillingsgruppene i gruppe 1, i samtlige år (i 2020 fikk stillingsgruppene «Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning» og «Lærer og stillinger med krav om 3 år U/H-utdanning» likt med 1400 kroner).

Gjennomsnittlig kronetillegg per årsverk per stillingsgruppe i HTA kapittel 4

Gruppe	Stillingsgruppe	2018	2019	2020	2021 (*)
Ledere	Ledere i kapittel 4	8 037	16 159	1 663	16 052
Gruppe 1	Stillinger uten krav til utdanning	5 000	8 507	1 400	11 901
	Fagarbeiderstillinger / tilsvarende fagarbeiderstillinger	7 443	13 859	1 400	13 946
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	8 145	14 605	1 400	14 901
Gruppe 2	Lærer og stillinger med krav om 3 år U/H-utdanning	9 039	23 124	1 400	15 003
	Adjunkt og stillinger med krav om 3 år U/H-utdanning	9 510	19 978	1 600	16 330
	Adjunkt m/tillegg og 5 år U/H-utdanning	10 534	16 661	1 700	18 099
	Lektor og stillinger med mastergrad	10 014	17 476	1 800	18 127
	Lektor med tilleggsutdanning	11 153	19 113	1 900	19 975

(*) Avtalt under meklingen. Tallene er uten lokal pott. Den lokale potten utgjør i underkant av 5.000 kroner per årsverk.

Gjennomsnittlig kronetillegg per årsverk per stillingsgruppe i HTA kapittel 4 i 2016 og 2017

Gruppe	Stillingsgruppe	2016	2017(*)
Ledere	Ledere i kapittel 4	12 263	10 469
Gruppe 1	Stillinger uten krav til utdanning	10 239	6 500
	Fagarbeider / tilsvarende fagarbeider	9 387	8 513
Gruppe 2	Stillinger med krav om høgskoleutdanning (ikke lærere)	11 661	9 063

Lærer	13 766	9 499
Stillinger med krav om høgskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning (ikke adjunkter)	13 278	11 131
Adjunkt	14 168	9 728
Adjunkt m/tillegg og 5 år U/H-utd.	12 307	10 488
Stillinger med krav om mastergrad (ikke lektorer)	31 432	39 305
Lektor	12 437	10 542
Lektor med tillegg	13 526	11 527

(*) Tallene er uten lokal pott.

3.4.2 Resultatet de siste årene

Tabellene over viser hva som er gitt i lønns tillegg, og hva som var *anslått* lønnsvekst for kapittel 4 samlet, og for undergruppene gruppe 1 og gruppe 2. Tabellen under viser hva lønnsveksten *faktisk ble* i de samme årene. I tillegg til tall for KS-området er det også tall for en del andre større tariffområder.

KS ber Rikslønnsnemnda spesielt merke seg følgende om lønnsutviklingen i disse årene:

- Lønnsveksten i gruppe 2 er høyere enn frontfagsanslaget i alle år, 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 alle 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 «atterslepet» 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.

	Frontfags- ramme	NHO- bedrifter i industrien	Staten	Spekter helse	KS- området	Kap. 4	Kap. 4, gruppe 1	Kap. 4, gruppe 2
2016	2,4	1,9	2,4	2,0	2,5	2,5	2,6	2,5
2017	2,4	2,4	2,3	3,6	2,5	2,4	2,5	2,4
2018	2,8	2,6	2,7	3,4	2,9	2,9	2,8	2,9
2019	3,2	3,1	3,8	3,4	3,5	3,5	3,5	3,7
2020	1,7	2,2	1,8	1,8	1,7	1,7	1,5	2,0
Samlet vekst 2015- 2020		12,8	13,7	15,0	13,8	13,7	13,6	14,2

Kilde: TBU og TBSK

3.4.3 Rekruttere og beholde kvalifiserte arbeidstakere

At begrunnelsen for Unios krav knyttes til å rekruttere og beholde ulike yrkesgrupper med høyere utdanning, er kjent og anerkjent fra KS' side og slik det fremgår av årets forhandlingsmandat, var

også rekruttere/beholde-perspektivet viktig for oss. Tabellen under viser lønnskravene i Unios påstand sammenlignet med meklingsresultatet og differansen mellom disse:

Unios krav/påstand:	ans 00	ans 02	ans 04	ans 06	ans 08	ans 10	ans 16
Lærer og 3 år U/H	12 100	12 500	12 900	13 300	13 700	15 300	22 600
Adjunkt og 4 år U/H	12 300	12 700	13 100	13 500	13 900	22 600	25 000
Adjunkt m/tillegg og 5 år U/H	12 400	12 800	13 300	13 700	14 100	23 400	25 800
Lektor og master	14 300	14 700	15 100	15 500	15 900	25 000	28 200
Lektor med tillegg	15 000	15 400	15 800	16 200	16 600	27 400	30 600
Meklingsløsningen med øvrige:	ans 00	ans 02	ans 04	ans 06	ans 08	ans 10	ans 16
Lærer og 3 år U/H	12 100	12 800	13 000	13 200	13 400	13 800	16 700
Adjunkt og 4 år U/H	12 500	13 300	13 700	14 000	14 200	15 500	17 500
Adjunkt m/tillegg og 5 år U/H	13 300	13 600	14 000	14 300	16 400	18 400	18 800
Lektor og master	16 400	16 400	16 400	16 400	16 400	18 700	21 000
Lektor med tillegg	16 500	16 500	16 500	16 500	16 500	18 900	22 000
Differanse Unio - KS:	ans 00	ans 02	ans 04	ans 06	ans 08	ans 10	ans 16
Lærer og 3 år U/H	0	-300	-100	100	300	1 500	5 900
Adjunkt og 4 år U/H	-200	-600	-600	-500	-300	7 100	7 500
Adjunkt m/tillegg og 5 år U/H	-900	-800	-700	-600	-2 300	5 000	7 000
Lektor og master	-2 100	-1 700	-1 300	-900	-500	6 300	7 200
Lektor med tillegg	-1 500	-1 100	-700	-300	100	8 500	8 600

Som tabellen viser, har kronetilleggene i meklingsløsningen en jevnere profil på de ulike ansiennitetstrinnene og det er tilbudt relativt mer på de lave trinnene sammenlignet med kravene som følger av Unios påstand. Differansen viser ulikhetene i en økonomisk profil hvor KS har vektlagt rekruttering av yngre medarbeidere. I forlengelsen av dette, gjøres det oppmerksom på at turnoveren blant undervisningspersonell er betydelig lavere enn hos andre yrkesgrupper i kommunal sektor. Anslag fra KS tyder imidlertid på at turnoveren blant unge lærere er høyere 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 denne stillingsgruppen prioritert særskilt.

KS mener at meklingsløsningen på en god måte ivaretar rekruttere- og beholdeperspektivet.

3.4.4 Om tabell 1.1 i TBU-rapporten

Unio viser i sitt innlegg til TBU-rapportens tabell 1.1 hvor det framkommer tall for årslønnsvekst for ulike tariffområder. Tall for kommunesektoren vises også for undergruppene «undervisning» og «øvrige». Undervisning vil si alle arbeidstakere som etter HTA er definert som undervisningspersonalet. Det vil si både lærere med godkjent utdanning og lærere uten godkjent utdanning. I tillegg er skoleledere, som rektorer og undervisningsinspektører også definert som undervisningspersonale.

KS vil påpeke at tabell 1.1 i TBU-rapporten også inkluderer Oslo kommune, og arbeidstakere som er dekket av tariffavtalene i tariffområdet Samfunnsbedriftene. Tallene for kommunesektoren i tabell 1.1 i TBU-rapporten inneholder altså tall for i alt fem tariffområder: KS-området, Oslo kommune, Energiavtale I, Energiavtale II og Bedriftsavtalen.

Det partssammensatte teknisk beregnings- og startstikkutvalget for kommunesektoren (TBSK) utarbeider egne tall for kun KS-området, samt for undergrupper av KS-området, som for eksempel HTA kapittel 4, gruppe 1 og gruppe 2. Når det gjelder tall for undervisningspersonell har partene utarbeidet en egen rapport om lønnsutviklingen for disse. At Unio henviser til tall som framkommer av TBU-rapportens tabell 1.1 er derfor ikke relevant i denne sammenheng, fordi partene i KS-området forholder seg til egne tall utarbeidet av det partssammensatte TBSK. Tall for Oslo kommune og Samfunnsbedriftene inngår ikke i dette.

Selv om KS mener tallene i TBU-rapporten er mindre relevante for denne tvisten, følger her en kort beskrivelse av siste års tall:

Lønnsveksten for kommunesektoren samlet ble i 2020 1,7 prosent. For undervisningspersonell ble den 1,2 prosent, og for øvrige ansatte 1,9 prosent. For begge undergruppene «undervisning» og «øvrige» var det strukturelle forhold som påvirket lønnsveksten mer enn i et «normalår». For undervisningspersonell var det en markant økning i antall årsverk på stillingskode «7960 – lærer uten godkjent utdanning». Disse hadde gjennomsnittslønn betraktelig lavere enn gjennomsnittet for undervisningspersonell samlet. Det økte antallet lærere uten godkjent utdanning trakk altså lønnsveksten for undervisningspersonell samlet ned med om lag 0,3 prosentpoeng.

Det kan også nevnes at innenfor stillingskoden «7960 – lærer uten godkjent utdanning» var lønnsveksten negativ. Det vil altså si at de nyansatte arbeidstakerne i denne stillingskoden hadde lavere gjennomsnittslønn enn andre arbeidstakere i samme stillingskode.

For gruppen «øvrige» i TBU-rapportens tabell 1.1 var lønnsveksten 1,9 prosent. Fra 1. januar 2020 ble det overført et sted mellom 1000 og 1500 arbeidstakere (hovedsakelig ingeniører) fra Statens vegvesen til fylkeskommunene. Disse hadde høyere gjennomsnittslønn enn gjennomsnittet for «øvrige» ansatte i kommunesektoren. Dette trakk dermed opp lønnsveksten for «øvrige» ansatte med om lag 0,1 prosentpoeng.

3.5 Tilleggsrapporten om undervisningspersonalets lønnsvekst

Unio viser i sitt innlegg til en tabell fra tilleggsrapporten om undervisningspersonalets lønnsvekst fra 2004 uten å trekke fram at en av hovedkonklusjonene fra det partssammensatte utvalget, er at det meste av forskjellen i lønnsvekst (målt i prosent) mellom undervisning og øvrige ansatte oppsto i årene 2006 til 2008. Fra og med 2010 er forskjellen liten og majoriteten av dagens arbeidstakere er tilsatt etter 2008.

Partene konkluderer videre i rapporten med at trenden med lavtlønnsprofil på sentrale tillegg snudde fra 2014. Lavtlønnsprofilen er noe av forklaringen på at undervisningspersonell har hatt lavere lønnsvekst enn øvrige ansatte. Sammenlignet med øvrige ansatte med U/H-utdanning (gruppe 2, øvrige), er forskjellen i sentrale tillegg helt marginal.

Strukturelle forhold forklarer noe av forskjellen i lønnsvekst mellom undervisningspersonell og øvrig personell. Rapporten viser at endret kompetansesammensetning forklarer om lag ett prosentpoeng av forskjellen i samlet lønnsvekst fra 2004 til 2019. Endringer i fordeling på ansiennitetstrinn forklarer også om lag ett prosentpoeng, og endret omfang arbeid som utløser ubekvemstillegg forklarer også om lag ett prosentpoeng av forskjellen i samlet lønnsvekst fra 2004 til 2019.

Lønnsveksten innenfor gruppen undervisning er svært ulik. Lærer og adjunkt har lavest lønnsvekst, og disse stillingskodene trekker ned det samlede snittet for undervisningsansatte. Også innenfor grupper «øvrige» ansatte er lønnsveksten svært ulik.

Sysselsettingsveksten for undervisningspersonell er markant lavere enn for andre grupper. Fra 2004 til 2020 er veksten i antall årsverk for undervisningsansatte 6 prosent. For øvrige ansatte med U/H-utdanning er den over 137 prosent. Samtidig er turnover for undervisningsansatte lavere enn for øvrige ansatte. Rapporten viser at det er en sammenheng mellom sysselsettingsvekst og turnover, og

lønnsglidning. Grupper med høy sysselsettingsvekst og turnover har høy glidning, og motsatt, grupper med lav sysselsettingsvekst og turnover har lav glidning.

KS vil også gjøre oppmerksom på at begrepet «undervisningspersonalet» i rapporten er definert ulikt enn definisjonen i Hovedtariffavtalen. Det vil si at tallene for “undervisning” i tabell 1.1 i TBU-rapporten ikke er sammenlignbare med tallene i utvalgsrapporten fra TBSK.

På bakgrunn av konklusjonene fra det partssammensatte utvalget mener KS at fordi forskjellen i samlet lønnsvekst i hovedsak skyldes stor forskjell i årene 2006 til 2008, er det lite relevant å sammenligne lønnsutvikling for en så lang periode som fra 2004 til 2020. En stor andel av arbeidsstyrken er dessuten skiftet ut siden 2004

I en forhandlingssammenheng er det også mindre relevant å sammenligne «undervisning» vs. «øvrige». Begge grupper inneholder mange stillingskategorier med helt ulikt lønnsnivå og lønnsutvikling.

Stor forskjell i både turnover og sysselsettingsvekst mellom undervisningspersonell og øvrige ansatte med U/H-utdannelse, viser at kommunene har måtte bruke mer penger på å rekruttere og beholde øvrig personell framfor undervisningspersonell. Det er spesielt innenfor helse/omsorg det har vært en kraftig vekst i etterspørsel etter arbeidskraft. HTA er bygd om slik at lønnsdannelsen skjer gjennom en kombinasjon av sentrale og lokale lønnstillegg. Dette viser etter KS' syn at lønnsdannelsen i KS-området har fungert som den skal. Alle ansatte har vært sikret en lønnsutvikling gjennom sentrale tillegg og ansiennitetstillegg. Samtidig har grupper av arbeidstakere det har vært særskilt vanskelig å rekruttere og beholde, hatt høy lønnsglidning, som blant annet sykepleiere og barnehagelærere.

3.6 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.

3.7 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, jr Riksmeklerens møtebok i sak 2020-057, pkt. 2.

KS ber om at Rikslønnsnemnda heller ikke tar dette kravet til følge. Som anført tidligere mener KS 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 fremsatt under oppgjøret og øvrige parter i KS-området har ikke kunnet ta stilling til det. KS var kjent med Unio ville kunne

fremme kravet, men det ble ikke presentert eller diskutert med KS underveis i forhandlingsprosessen.

4. VIRKNINGSTIDSPUNKTET FOR LØNNSTILLEGG

KS vil anføre og legge ned påstand om at virkningstidspunktet for lønnstillegg settes til arbeidets gjenopptakelse. Dette i tråd med langvarig praksis fra Rikslønnsnemnda.

Streiken ble som kjent avsluttet 4.6.2021. KS ber om at dette tidspunktet settes som virkningstidspunkt for alle lønnsreguleringer som følger av Meklerens forslag i sak 2021-014.

Videre bes om at dette tidspunktet også settes som virkningstidspunkt for lokale forhandlinger etter HTA kapittel 3.4 og kapittel 5 som etter HTA skulle være 1. mai. KS legger til grunn at arbeidskampen også må ha konsekvens for virkningstidspunktet for de lokale forhandlingene etter HTA kap. 3 og 5. Det vises til at Unio sa opp HTA for alle Unio-forbundenes medlemmer. Videre var også medlemmer lønnet etter kap. 3 og 5 omfattet av plassoppsigelsen og de senere plassfratredelsene. Det kan videre dokumenteres at medlemmer omfattet av kap. 3 og 5 faktisk var i streik.

Virkningstidspunktet for lokale forhandlinger er i henhold til kap. 3 og 5, 1. mai med mindre annet avtales lokalt. Hvor det ikke er avtalt virkningstidspunkt bør dette av Rikslønnsnemnda settes til 4. juni 2021. 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.

PARTENES KOMMENTARER

Unio skriver i innlegg av 24. august 2021:

1. INNLEDNING

Det vises til vårt prosesskriv av 10. august d.å., og KS sitt innlegg datert 16.08.2021. Unio vil i det følgende gi kommentarer og synspunkter på KS sitt innlegg.

2. TVISTENS OMFANG

Twisten gjelder meklingsresultatet etter forhandlinger og mekling etter HTA, kap. 6, pkt 6.2 (sentral tekst understreket):

Kapittel 6 Varighet og regulering 2. avtaleår

6.1

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til og med 30.4.2022.

Hvis Hovedtariffavtalen til den tid ikke er sagt opp av en av partene med 3 – tre – måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende i 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

6.2

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom KS og forhandlings sammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen 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 – fjorten – dager etter at forhandlingene er avsluttet og 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.

Krav og tilbud under forhandlingene har vært avgrenset til lønnstillegg og avsetning til lokale forhandlinger etter HTA kap 4 mellom Unio og KS. Tvisten er etter Unios oppfatning avgrenset til dette.

Årets oppgjør er et mellomoppgjør, og partene har ikke forhandlet eller meklet om innholdet i HTA kap 3.4 og 5. Disse bestemmelser ble avgjort i hovedoppgjøret i 2020 for tariffperioden fram til 30.4.2022, og følgende følger av bestemmelsene om virkningsdato, jf punktene 3.4.4 og 5.1:

«Virkningsdato for lønnsendringer er 1.5 med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting.»

Etter streik i et mellomoppgjør bes KS om å dokumentere den påståtte «langvarig praksis» for forskjøvet virkningstidspunkt for lokale tillegg etter HTA kap 3.4 og 5.

Unio kan ikke se at det foreligger praksis for dette fra Rikslønnsnemnda etter streik i et mellomoppgjør. Nemnda har riktignok fastsatt slik kjennelse i sak 01/2020, men dette gjaldt et hovedoppgjør og et oppgjør der kommuneleger/fastlegers spesielle og mangesidige elementer var tema. Den sakens kjennelse og slutning har ingen relevans for årets mellomoppgjør i KS-området for Unios forbund.

Unio vil hevde at alle deler av gjeldende HTA, herunder gjeldende bestemmelser om lokale forhandlinger etter kap 3.4 og kap 5, skal følges fram til årets mellomoppgjør for HTA kap 4 stadfestes av Rikslønnsnemnda. Etter at streiken ble avblåst og de streikende gjenopptok arbeidet 4. juni, omfatter dette alle kapitler og bestemmelser i HTA i påvente av Rikslønnsnemndas stadfestelse av resultatet for nytt kap 4.

Dersom Rikslønnsnemnda fastsetter en kjennelse i tråd med KS påstand pkt 3, annen og tredje setning, vil denne bli bestridt rettslig i Arbeidsretten, da dette griper inn i allerede etablerte tariffbestemmelser for inneværende tariffperiode. Etter Unios oppfatning ligger dette utenfor nemndas kompetanseområde i denne sak.

3. KS-OMRÅDET, PARTENE, FORHANDLINGSORDNING/AVTALESTRUKTUR OG LØNSSYSTEM I HTA

KS har siden 1988 hatt status og fullmakter som arbeidsgiverorganisasjon.

Hovedtariffavtalen for perioden 1.5.2020-30.4.2022 gjelder mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon, jf HAs del A §1-2. HA del A er HTA kap 0. Alle arbeidstakerorganisasjoner har pr i dag likelydende hovedtariffavtaler som har partsforhold med KS.

KS har imidlertid flere hovedtariffavtaler, og alle disse bes framlagt av KS med angivelse av partsforhold, herunder partsforhold med frittstående forbund. Årslønnsvekst pr år for hovedtariffavtalene i 2019, 2020 og 2021 bes oppgitt.

Unio vil hevde at tilstedeværelsen av flere og ulike hovedtariffavtaler, tilsier at nemnda ikke er bundet til en kjennelse der Unios forbund må godta et dårligere resultat enn for de som ikke forkastet meklingsforslaget. Nemnda er heller ikke bundet til et resultat som er identisk med

meklingsforslaget som ble forkastet. At Norsk Lektorlag som enkeltstående forbund tilknyttet Akademikerne aksepterte et forslag etter eget ønske, der de ble stående alene i konflikt etter at Unio hadde fått pålegg om tvungen lønnsnemnd, kan ikke tillegges vekt i denne sammenheng. Unio vil på denne bakgrunn hevde at nemnda står fritt til å fastsette en kjennelse og slutning i tråd med Unios påstand, og at forhandlingsystem og avtalestruktur i KS-området ikke er til hinder for dette.

4. NÆRMERE OM MEKLINGSRESULTATET I KS

Unio viser til prosesskriv av 10. august 2021 vedrørende vårt syn på reguleringsbestemmelsen for annet avtaleår, der følgende er understreket som sentralt:

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen 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.

Unio vil hevde at anslaget (estimatet) fra NHO i forståelse med LO på 2,7% er for lavt, på tilsvarende måte som rammen for lønnsvekst i industrien i fjor ble estimert for lavt (estimert til 1,7%, men ble 2,2%). Økende optimisme og produksjonsoppgang i 1. kvartal publisert av SSB 22.april i år underbygger dette. De fleste estimater for lønnsveksten satt av andre enn NHO og LO, overstiger 3,0% i samlet lønnsvekst for industrien i 2021. Unio vil hevde at et mer troverdig anslag for lønnsveksten i frontfaget i 2021 er over 3,0%, og at partene skal følge en mer troverdig ramme gjennom reguleringsbestemmelsen i HTA kap 6, pkt 6.2, siste setning.

Dersom Unios påstand tas fullt ut til følge av Rikslønnsnemnda, har vi beregnet rammen for kap 4 (gruppe 1 som meklingsforslaget, og gruppe 2 og for ledere som vår påstand) til 3,1%, sammenlignet med uendret meklingsresultat på 2,82%. Dersom KS gis medhold i endret virkningstidspunkt til 4. juni for endringene i kap 4, blir rammen etter våre beregninger under 2,7% og overhenget øker med om lag 0,1 prosentpoeng inn i neste år med tilsvarende lavere disponibel ramme i 2022. KS sin påstand er dermed en dobbel økonomisk straff for en lovlig streik, gjeldende både i år og neste år. Dersom Rikslønnsnemnda kommer til en slik slutning, vil dette forsterke utfordringene innen helse – og utdanning, og reise spørsmålet om hvilket samfunnsoppdrag Rikslønnsnemnda er tillagt av Stortinget.

KS anfører for sin del om fordelingen av rammen at de la «særlig vekt på at *hele laget*, alle ansatte i alle yrker, både har ønsket og evnet å håndtere den krevende situasjonen» med henvisning til pandemisituasjonen iblant annet barnehager, skoler, eldreomsorg og andre deler av primærhelsetjenestene i sektoren. Dette er direkte i motstrid til meklingsresultatet med Norsk Sykepleierforbund (sak 2020-055), og en manglende oppfølging av meklingsresultatet med Utdanningsforbundet (sak 2020-057) etter at disse forbund hadde stemt ned resultatet i 2020-oppgjøret i uravstemning. KS så med andre ord helt bort fra disse meklingsresultatene i 2021-oppgjøret.

For øvrig – hvis en måler lønnsnivået i kommunesektoren etter utdanning for de med høyere utdanning – ligger kommunesektoren blant de laveste i norsk arbeidsliv, herunder sammenlignet med industrien (kilde TBU/NOU 2021:5 Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2021, Vedlegg 4, Tabell 4.16):

Utdanning/ lønnsnivå	Industri i alt	Kommune eks skole/	Skole/under- visning	Staten	Varehandel	Finans
-------------------------	-------------------	-----------------------	-------------------------	--------	------------	--------

		undervisn				
Universitet/høy-skole tom 4 år	738 240	564 000	571 440	628 080	670 560	853 920
Universitet/høy-skole over 4 år	881 640	677 520	628 320	693 360	789 120	1 017 480

Dette viser med all tydelighet at KS og kommunesektoren lønner utdanning lavt. Dette har en klar kjønnsdimensjon, da kommunesektoren har en kvinneandel på 74%. Industrierbeidere (17%), industrifunksjonærer (29%), varehandel (41%), finans (50%) og staten (50%) ligger langt under i andel kvinner. En statistisk tilnærming til frontfaget, vil ikke bedre dette.

Avsetning til lokale forhandlinger uten pro rata-føring er direkte i motstrid med meklingsresultatet med Unio i 2019 (sak 2019-013), der partene var enige om følgende i pkt III:

«I henhold til virkningstidspunkt og eventuelle føringer avtales under forhandlingene i 2020. Partene i meklingsprosessen 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 lønnsmassen.»

Siden 2020-oppgjøret ble så preget av pandemien, var partene enige om at dette måtte utsettes til 2021. I 2021-oppgjøret har KS sett helt bort fra denne føringen, på tross av at en slik føring langt på vei ble lovet i etterfølgende oppgjør etter mange års dokumentert dårlig erfaring med lokale forhandlinger for undervisningspersonalet. Så vidt vites hadde ingen andre organisasjoner tilsvarende utredninger og erkjennelse om behov for føringer som undervisningsstillingene, og ingen har tilsvarende svak lønnsvekst fra 2004 til i dag, jf vårt prosesskriv av 10. august.

På denne bakgrunn har årets meklingsprosessen i KS-oppgjøret, sett i sammenheng med tilhørende meklingsprosesser for Unio og Unios 2 største forbund i 2019 og 2020, klart vist at meklingsresultater er uten verdi for løsninger fram i tid med KS som motpart. KS setter med dette hele meklingsinstituttet til side i lønnsdannelsen for kjernepersonell i primærhelsetjenesten, barnehager, grunnskolen og videregående skole. Mekling framstår som uten verdi for å løse hovedproblemet om lønnsvekst for undervisningsstillinger i grunnskole og videregående skole, samt felles erkjente lønnsbehov for kritisk personell i primærhelsetjenesten. Sett i et likelønnsperspektiv oppfyller ikke KS sine likelønnsforpliktelser som sentral part i norsk arbeidsliv.

5. OPPSUMMERING

Unio vil på denne bakgrunn oppsummere med at KS ved meklingsforslaget og sin påstand ikke følger den avtalte forhandlingshjemmel i HTA kap 6, pkt 6.2. KS ser helt bort fra tidligere meklingsresultater, og at de fremmer, det vi vil hevde, er en tariffstridig påstand for Rikslønnsnemnda i et mellomoppgjør.

Dette svekker tilliten til KS som forhandlingsmotpart, og denne tilnærmingen til meklingsinstituttet og frontfagsmodellen er helt ødeleggende for tilliten til den norske modellen.

Dette er etter Unios oppfatning en alvorlig situasjon, da Unio representerer de deler av arbeidslivet i Norge som direkte og personlig utfører sentrale velferdstjenester til mennesker gjennom hele livet.

Rikslønnsnemnda bør vurdere denne saken meget grundig, da tilliten til systemet for lønnsdannelse for sentrale velferdstjenester står på spill.

Unio opprettholder på denne bakgrunn sin påstand slik den følger av prosesskriv av 10. august 2021.

KS skriver i innlegg av 31. august 2021:

1. INNLEDNING

Det vises til Unios innlegg til Rikslønnsnemnda av 24. august med kommentarer til innlegget fra KS datert 16. august. KS har behov for noen bemerkninger og en kort oppsummering til Unios innlegg.

2. RIKSLØNNSNEMNDAS KOMPETANSE TIL Å FASTSETTE VIRKNINGSTIDSPUNKTET FOR LØNNSTILLEGG TIL ALLE ARBEIDSTAKERE SOM VAR OMFATTET AV UNIOS PLASSOPPSIGELSE

Etter KS' oppfatning har Rikslønnsnemnda kompetanse til å fastsette virkningstidspunktet for lønnstillegg til alle arbeidstakere som var omfattet av Unios plassoppsigelse.

Prop. 216 L (2020–2021) gir følgende beskrivelse av Rikslønnsnemndas kompetanse i denne interesselvisten:

«I forslaget til lov § 1 fremkommer det at tvisten skal avgjøres av Rikslønnsnemnda. Nemnda må for å kunne avgjøre hele den aktuelle tvisten ha den samme kompetansen som partene til å fastsette innholdet i tariffavtalen.

Det følger av lønnsnemndeloven § 2 andre ledd at en avgjørelse av Rikslønnsnemnda har samme virkning som en tariffavtale. Dette gjelder enten saken frivillig er brakt inn for nemnda av partene, eller gjennom vedtak om tvungen lønnsnemnd.

Rikslønnsnemnda spiller en sentral rolle i det norske tariffsystemet. Skal nemnda fullt ut kunne fylle sin rolle som et effektivt tvisteløsningsorgan, må den kunne behandle alle sider ved tvisten...»

Forhandlingsbestemmelsen for mellomoppgjøret (HTA kapittel 6) er ikke til hinder for at partene kan regulere virkningstidspunktet for lokale tillegg etter HTA kapittel 3.4 og 5, herunder å avtale tariffpolitiske forutsetninger for gjennomføringer av lokale forhandlinger. Til illustrasjon kan nevnes mellomoppgjøret 2015 hvor KS og Unio under punkt 3 ble enige om følgende tariffpolitiske forutsetninger:

«3. Tariffpolitiske forutsetninger

Partene forutsetter at de lokale parter gjennomfører lokale forhandlinger i henhold til HTA kap. 3.4 og 5.2 innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunen/fylkeskommunen/bedriftens totale situasjon samt resultatene i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder. Partene legger til grunn at det over tid må være en balanse i lønnsveksten mellom de ulike lønnskapitlene i HTA.

For ordens skyld må det bemerkes at ovennevnte henvisning til punkt 5.2 er en feilskrift hvor rett henvisning er punkt 5.1.

Slik kompetanse har også Rikslønnsnemnda. I tillegg vil Rikslønnsnemnda i kraft av langvarig praksis, på selvstendig grunnlag, kunne fastsette virkningstidspunktet for lønnsregulering for de arbeidstakergrupper som er omfattet av streikeuttaket. Unio har ikke begrenset omfanget av streiken til medlemmer omfattet av lønnsregulering i kapittel 4.

I sitt innlegg har Unio anmodet om at KS dokumenterer den «påståtte «langvarig praksis» for forskjøvet virkningstidspunkt for lokale tillegg etter HTA kap. 3.4 og 5». Det virker her som om Unio har misforstått innlegget fra KS. Den langvarige praksis i Rikslønnsnemnda som KS viser til, er praksis for å fastsette tidspunkt for arbeidets gjenopptakelse som virkningstidspunkt. Dette vil som nevnt måtte gjelde alle arbeidstakere omfattet av streikeuttaket, uavhengig av om de får sin lønnsendring for 2. avtaleår fastsatt gjennom kapittel 3, 4 eller 5.

Slik også Unio viser til, tok Rikslønnsnemnda i sak 01/2020 mellom KS og Den norske legeförening stilling til virkningstidspunkt for lokale tillegg etter HTA kap. 3.4 og 5. Unio hevder i sitt tilsvaer at kjennelsen ikke har relevans fordi vaer sak er knyttet til et mellomoppgjör og at partene ikke har forhandlet om innholdet i HTA kapittel 3.4 og 5. Til orientering vaer dette heller ikke tema under hovedtariffoppgjoret mellom KS og forhandlingssammenslutningene i 2020, i meklingen mellom KS og Akademikerne eller i rikslønnsnemndsbehandlingen av tvisten mellom KS og Den norske legeföreningen.

For övrig vises til pkt. 4 i vaert innlegg til Rikslønnsnemnda av 16.08.2021.

3. KS HAR IKKE FLERE HOVEDTARIFFAVTALER

KS forhandler og er part i 40 likelydende Hovedtariffavtaler. Det ma bero pa en misforstaelse naer Unio hevder at «KS har flere hovedtariffavtaler». Det er mulig at Unio her sikter til Hovedtariffavtaler inngatt mellom arbeidsgiverorganisasjonen Samfunnsbedriftene og deres tariffmotparter. Det vises her til Hovedavtalen del A § 1-6 Tariffavtaler for bedrifter:

«§ 1-6 Tariffavtaler for bedrifter

Tariffavtaler for bedrifter gjelder mellom Samfunnsbedriftene og den enkelte arbeidstakerorganisasjon etter samme struktur som §§ 1-1 til 1-5. KS er overordnet tariffpart i alle tariffavtaler som inngas av Samfunnsbedriftene. Hovedavtalen er felles for KS og Samfunnsbedriftene.

Hovedavtalen er felles for KS og Samfunnsbedriftene, men forhandlinger om hovedtariffavtaler skjer mellom Samfunnsbedriftene og forhandlingssammenslutningene eller arbeidstakerorganisasjonene jf Hovedavtalen del A § 4-8.

KS kan ikke se hvilken relevans dette har for denne tvisten, men har bedt Samfunnsbedriftene utarbeide en oversikt som viser avtalene, partene og årslønnsvekst 2019-2021.

4. FRONTFAGANSLAGET 2021

Unio hevder at frontfagsestimatet pa 2,7 % er for lavt. KS legger til grunn at anslaget fra NHO i forstaelse med LO er et troverdig anslag.

Som et svar pa kritikk fra organisasjoner i offentlig sektor, oppfordret Holden III-utvalget i 2013 NHO og LO til a gi en troverdig ramme for den samlede årslønnsveksten i industrien etter frontfagoppgjoret. Fra 2014 har frontfagsanslaget vist seg troverdig. I to av arene har differansen til det som ble lønnsveksten i industrien vaert henholdsvis -0,5 og +0,5 prosentpoeng, mens i alle andre ar har differansen vaert +/-0,2 prosentpoeng eller mindre, jf. tabellen under. Det vil alltid vaere slik at noen prognoser i etterkant faer et hoyere eller lavere estimat enn frontfagsanslaget fra NHO/LO.

	Anslått ramme for frontfaget	Lønnsvekst i NHO-bedrifter i industrien	Differanse mellom reell og anslått lønnsvekst
2014	3,3	3,3	0,0
2015	2,7	2,5	-0,2
2016	2,4	1,9	-0,5
2017	2,4	2,4	0,0
2018	2,8	2,6	-0,2
2019	3,2	3,1	-0,1
2020	1,7	2,2	0,5

5. BEREGNET RAMME FOR ÅRSLØNNSVEKST 2021 MED 4.6.2021 SOM VIRKNINGSPUNKT FOR UNIO

Unio har fremsatt flere påstander om konsekvensene av endret virkningstidspunkt som følge av streiken, blant annet at det vil kunne utfordre Rikslønnsnemndas samfunnsoppdrag.

Medlemmer av Unios foreninger er tilbudt de samme lønnstilleggene som alle andre i KS-området. Årslønnsvekst og overheng er teknisk knyttet sammen. Dersom virkningstidspunkt for en gruppe ansatte forskyves, vil det følgelig påvirke både årslønnsvekst og overheng.

KS mener at beregningstekniske forhold ikke kan tillegges vekt i relasjon til Rikslønnsnemndas sentrale rolle i det norske tariffsystemet.

6. LØNNSNIVÅER I ANDRE TARIFFOMRÅDER

Unio gjengir TBU/NOU 2021:5, Vedlegg 2, Tabell 4.16. Unios bruk av tabellen og de konklusjoner som trekkes er det etter KS' oppfatning lite grunnlag for, og av mindre relevans for nærværende interessetvist. KS ser derfor ikke behov for å gå nærmere inn i tabellen og de underliggende forhold den bygger på.

7. OPPFØLGING AV ENIGHET SOM FØLGE AV MØTEBØKER FRA MEKLINGER MELLOM UNIO, NORSK SYKEPLEIERFORBUND OG/ELLER UTDANNINGSFORBUNDET I 2019 OG 2020

Vi gjentar at alt partsarbeid avtalt gjennom meklingsene i 2019 og 2020 er igangsatt og i rute. Nytt siden vårt innlegg av 16.08.2021, er at KS har informert kommunene om forhandlinger for å fastsette godtgjøring for praksisveiledere for sykepleierstudenter. Informasjonen er omforent mellom KS og NSF, og er en konkret oppfølging av Riksmeklers møtebok i sak 2020/055, pkt. 3.

8. PÅSTÅTT ENIGHET OM EN PRO RATA-FORDELING AV LOKAL POTT I 2020

Unios framstilling er ikke riktig. Protokollen fra forhandlingene i 2020 og møtebok fra meklings mellom KS og Utdanningsforbundet (sak 2020-057) viser at det ikke foreligger enighet mellom partene om at «det» måtte utsettes til 2021 – verken avsetningen av midler til lokale forhandlinger eller om det skulle fastsettes en pro rata fordeling av en eventuell pott til lokale forhandlinger i 2021.

For øvrig vises til punkt 3.2 i vårt innlegg av 16.08.2021.

9. OPPSUMMERING

KS viser til gjennomgangen ovenfor og til innlegget datert 16. august og opprettholder påstandene som der er fremsatt.

Innledning

Twisten gjelder mellomoppgjøret for 2021 på KS-området for Unios medlemmer. Unios medlemmer omfatter forbundene Utdanningsforbundet, Norsk Sykepleierforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Akademikerforbundet, Norsk Ergoterapeutforbund, Bibliotekarforbundet, Forskerforbundet, Det norske maskinistforbund, Norsk Radiografforbund, Det norske Diakonforbund og Den norske kirkes presteforening. Det er de enkelte forbund som er part i tariffavtalene, og Rikslønnsnemndas avgjørelse vil gjelde direkte for disse forbundene. I det følgende vil imidlertid disse forbundene bli omtalt samlet som Unio eller Unios medlemmer.

Rikslønnsnemnda er i henhold til påstandene bedt om å ta stilling til den økonomiske rammen for mellomoppgjøret, fordele sentrale lønnstillegg, fastsette føringer på fordeling av lokal pott og ta stilling til virkningstidspunktet for sentrale tillegg og lokale forhandlinger. I tillegg må Rikslønnsnemnda avgjøre krav knyttet til protokolltilførsel.

Den økonomiske rammen for oppgjøret og sentrale lønnstillegg

Et sentralt punkt i møtet for Rikslønnsnemnda har vært spørsmålet om den økonomiske rammen for oppgjøret mellom Unio og KS. Riksmekleren la frem en skisse til løsning med en ramme på 2,82 %. KS sin påstand er i samsvar med dette forslaget. Unio har beregnet rammen for sitt krav til kapittel 4, inklusive gruppe 1 som meklingsforslaget, til en lønnsvekst på 3,1 %.

Unio har som begrunnelse for sine krav særlig vist til at det er avgjørende å rekruttere og beholde kvalifisert kjernepersonell i kommunehelsetjenesten og i skolen. KS mener på sin side at lønnsveksten innenfor sitt område samlet sett har vært noe høyere enn sammenlignbare tariffområder de siste fem årene og høyere enn den anslåtte rammen fra frontfaget.

Partene synes å være enige om at det er avgjørende å rekruttere og beholde fagpersoner i kommunal sektor, men det er ikke enighet om hvor kritisk situasjonen er og hvordan de utfordringer som finnes, eventuelt skal løses. Unio mener det er helt avgjørende å gi et løft ut over frontfagets estimerte ramme. KS ønsker ikke en slik løsning.

Rikslønnsnemndas flertall, medlemmene Taraldsrud, Barth, Borvik og Mygland, viser til at kravet fra Unio går langt ut over rammene for oppgjøret for frontfaget som i 2021 er på 2,7 %, mens påstanden fra KS basert på riksmekleres skisse ligger noe over rammen og tilsvarer en økning på 2,82 %. Dette er det samme som de øvrige grupper har akseptert innenfor KS-området. Rikslønnsnemndas flertall mener at de hensyn som Unio har påpekt om behov for å fravike frontfagsmodellen i dette oppgjøret, delvis er imøtekommet med påstanden fra KS, og at det ikke synes å være rom for ytterligere økninger av rammen for de yrkesgrupper som Unios medlemmer representerer. Rikslønnsnemndas flertall er enig i at det bør være mulig å prioritere mellom yrkesgrupper innenfor rammen av frontfagsmodellen, men mener at slike prioriteringer bør være et resultat av fremforhandlet enighet mellom partene.

Rikslønnsnemndas flertall er på denne bakgrunn blitt stående ved det forslag som fremgår av riksmeklerens møtebok hva gjelder både rammen for sentrale tillegg og fordelingen av disse.

Rikslønnsnemndas medlem, Silje Naustvik, mener at et resultat i tråd med flertallet i nemnda ytterligere vil forsterke den alvorlige bemanningssituasjonen og manglende kompetanse i kommunehelsetjenesten og skolen. Påstanden fra KS, med endret virkningstidspunkt for Unios medlemmer tilsvarer en ramme på 2,72 % og ikke 2,82 % slik Rikslønnsnemndas flertall hevder. En tilsvarende lavere ramme vil bli gjeldende med endret virkningstidspunkt for ansatte i kapittel 3 og 5. Rikslønnsnemndas flertall legger til grunn at partene ikke er enige om hvor kritisk situasjonen er og hvordan de utfordringer som finnes, eventuelt skal løses. Det er nettopp derfor Unio så seg nødt til å benytte streik som virkemiddel i en svært krevende situasjon. Dette medlemmet vil også minne om at det i meklings sak 2020-055 fremkommer at partene er enige om den store utfordringen kommunene står i med tanke på å møte innbyggernes behov for helse- og omsorgstjenester av høy kvalitet og at mangelen på sykepleierkompetanse i kommunene er et hinder for dette.

Resultatet med de øvrige forbundene, som nå KS og flertallet i nemnda legger til grunn for Unio, vil definitivt ikke bidra til å sikre nødvendig kompetanse og kvalitet i skole og kommunehelsetjeneste. Det påhviler KS et stort ansvar når det gjelder å sikre at kommunesektoren har et lønnsnivå som bidrar til å beholde og rekruttere lærere, sykepleiere og andre høyskole- og universitetsutdannede over hele landet til de viktige velferdsoppgavene kommunesektoren har ansvaret for. Det er avgjørende at kommunesektoren fremstår med attraktive arbeidsplasser som satser på, anerkjenner og verdsetter høy kompetanse.

Når det konkret gjelder fordelingen av sentrale tillegg vil Rikslønnsnemndas nøytrale medlemmer bemerke at det er en noe ulik profil som fremgår av kravene fra Unio og forslaget fra riksmekleren som KS har lagt seg på. KS synes i større grad enn Unio å vektlegge rekruttering av yngre medarbeidere. KS har begrunnet dette med at turnover blant lærere er høyere blant de unge enn de eldre lærerne. Unio prioriterer i sitt krav gruppene som har lengre ansiennitet.

Rikslønnsnemndas nøytrale medlemmer finner det vanskelig å foreta en differensiering i sentrale tillegg som avviker fra det som er fremlagt for nemnda. Rikslønnsnemndas nøytrale medlemmer har derfor valgt å legge til grunn det som fremgår av forslaget fra riksmekleren. Dette støttes av medlemmet Mygland.

Rikslønnsnemndas medlem, Silje Naustvik, slutter seg ikke til denne konklusjonen, og vil påpeke at dette underbygger at Rikslønnsnemnda ikke realitetsbehandler interesseløst, men tar stilling til fordel for arbeidsgiver på automatikk.

Føringer på fordeling av lokal pott

Unio har krevd en pro rata fordeling av lønnsmassen til undervisningsstillinger mens KS har fremhevet hensynet til å sikre likelønn.

Rikslønnsnemndas flertall, medlemmene Taraldsrud, Barth, Borvik og Mygland, viser til at lokale lønnsforhandlinger normalt bør baseres på lokal lønnspolitikk. Det fremgår av forslaget fra riksmekleren at lønnspolitikken skal bidra til å beholde, utvikle og rekruttere, motivere til kompetanseutvikling og mer heltid samt sikre likelønn. Rikslønnsnemndas flertall slutter seg til at dette bør være overordnede mål for lokal lønnspolitikk. Rikslønnsnemndas flertall mener også at lokale forhandlinger sannsynligvis er best egnet til å realisere disse målsettingene. Sentrale føringer, som for eksempel pro rata fordeling av lønnsmassen til undervisningsstillingene, kan gjøre det vanskeligere for partene å finne løsninger som passer lokalt.

Rikslønnsnemndas flertall er etter dette kommet til at kravet om pro rata fordeling av lokale lønnsmidler til undervisningsstillingene ikke tas til følge.

Rikslønnsnemndas medlem, Silje Naustvik, slutter seg ikke til denne konklusjonen om pro rata-fordeling for undervisningsstillingene. Rikslønnsnemnda har ved dette sett helt bort fra partenes enighet om pro rata-fordeling til undervisningspersonalet etter meklingen i 2019 (sak 2019-013).

Rikslønnsnemnda ser også helt bort fra partens egne grundige analyser av undervisningsstillingenes mindrelønnsutvikling i sentrale oppgjør siden 2004, samt et overveiende flertall av pottforhandlinger i KS-området.

Utover føringen om pro rata-fordeling av lokale lønnsmidler til undervisningsstillingene vil ikke lokale parters handlingsrom eller lokal lønnspolitikk bli svekket, slik nemndas flertall hevder.

Krav til protokoll

Av riksmeklerens forslag til løsning fremgår også to protokolltilførsler omtalt i punkt II bokstav A og B. KS har strøket bokstav B i sin påstand fordi denne passusen ikke lenger har betydning for Unios medlemmer i og med at de øvrige forhandlingene er avsluttet og nye tariffavtaler inngått. I tillegg har Unio fremsatt krav om et punkt C som gjelder utarbeidelse av en tilleggsrapport fra TBSK tilsvarende som i 2020.

Rikslønnsnemndas nøytrale medlemmer, Taraldsrud, Barth og Borvik, er usikre på om protokolltilførsler av denne typen skal avgjøres av Rikslønnsnemnda idet de i utgangspunktet bør bygge på en enighet mellom partene. På den annen side synes partene å være enige om at bokstav A skal være med i avgjørelsen for å skape likhet med avtaler inngått for de øvrige forbund.

Rikslønnsnemndas nøytrale medlemmer har derfor ikke innvendinger til at det gjøres en slik tilføyelse.

KS har imidlertid pekt på at kravet fra Unio til ny bokstav C ikke er fremsatt under oppjøret slik at de øvrige parter i KS-området ikke har kunnet ta stilling til det. TBSK, som det er vist til, har representanter fra alle sammenslutninger. Utvalget bør derfor ikke gis et slikt pålegg som Unio her har tatt til orde for.

Rikslønnsnemndas flertall, medlemmene Taraldsrud, Barth, Borvik og Mygland, har kommet til at bokstav C ikke tas inn i avgjørelsen og slutter seg til begrunnelsen fra KS.

Rikslønnsnemndas medlem, Silje Naustvik, er uenig i at bokstav C ikke tas inn i avgjørelsen og mener Rikslønnsnemnda ikke realitetsbehandler dette punktet. Samtidig velger Rikslønnsnemndas flertall å ta inn KS sin påstand punkt 3 (vedrørende omregning og etterbetaling) i avgjørelsen, som Unio aldri har sett før i KS-området, langt mindre forhandlet om i årets oppgjør.

Virkningstidspunktet

Det er en fast og langvarig praksis i Rikslønnsnemnda for at virkningstidspunktet for nemndas avgjørelser settes til arbeidets gjenopptakelse. Streiken ble avsluttet 4. juni 2021. Rikslønnsnemndas flertall, medlemmene Taraldsrud, Barth, Borvik og Mygland, finner ikke grunnlag for å fravike tidligere praksis. Virkningstidspunktet for de sentrale tilleggene settes etter dette til 4. juni 2021.

For stillinger som omfattes av HTA kapittel 5 får disse i sin helhet lønnen fastsatt lokalt i den enkelte kommune eller fylkeskommune. Det samme gjelder lederstillinger som omfattes av kapittel 3.4. Stillinger som omfattes av kapittel 4 får i hovedsak sin lønn fastsatt sentralt. For å motvirke forskjellsbehandling mellom medlemmer som får sin lønn fastsatt sentralt og lokalt, mener Rikslønnsnemndas flertall at utsatt virkningstidspunkt også bør gjøres gjeldende for de lokale

forhandlingene, slik at virkningstidspunktet for disse medlemmene utsettes med 1 måned og 4 dager, som er tilsvarende for medlemmene som får sin lønn fastsatt sentralt.

Rikslønnsnemndas medlem, Silje Naustvik, kan ikke se at det er rettslig grunnlag for utsatt virkningstidspunkt for lokale forhandlinger etter HTA kap. 3.4 og kap. 5 i denne saken, jf. KS sin påstand nr. 2. At «utsatt virkningstidspunkt også bør gjøres gjeldende for de lokale forhandlingene», jf. HTA kap. 3.4 og kap. 5, er et interessestandpunkt i strid med gjeldende hovedtariffavtale som regulerer virkningstidspunkt, prosedyre, gjennomføring og tvisteløsning i disse forhandlinger fullt ut. Hele HTA er ikke gjenstand for revisjon i mellomoppgjør, med mindre partene er enige om det. Unio mener at det ikke ligger til Rikslønnsnemnda å understøtte KS sine interessestandpunkter i et mellomoppgjør. Hvis dette fører fram, vil det endre innstilling til hva fremtidige mellomoppgjør kan omfatte, og hvilke fullmakter partene i mellomoppgjør skal ha.

Dette medlemmet vil hevde at dette medfører at Rikslønnsnemnda gjennom sin slutning skaper ny rett i KS-området basert på KS sin påstand i et mellomoppgjør, på en måte som dette medlemmet mener ligger utenfor Rikslønnsnemndas kompetanseområde. Dette medlemmet viser til at virkningstidspunktet, prosedyrer og tvisteløsning allerede er avtalt vedrørende lokale forhandlinger i 2021, og at dersom dette blir den endelige slutning, vil spørsmålet om virkningstidspunkt prøves for Arbeidsretten. Det samme vil bli vurdert vedrørende omregning og etterbetaling, jf. KS sin påstand nr. 3.

Unio har vist til at virkningstidspunktet for lønnstillegg i frivillig særskilt nemnd mellom Spekter og Unio på overenskomstområdet 10 Helseforetak og 13 Sykehus med driftsavtale ikke ble endret, og at en forskjellsbehandling vil sette Rikslønnsnemndas sammensetning og rolle i et underlig lys. Rikslønnsnemndas flertall viser i den sammenheng til at grunnlaget for frivillig særskilt nemnd var enighet mellom partene. Den streiken som lå til grunn for opprettelsen av frivillig særskilt nemnd endte ikke i tvungen lønnsnemnd, i motsetning til hva som er tilfellet i denne saken. Frivillig særskilt nemnd var derfor heller ikke bundet av et prinsipp om virkningstidspunkt.

Rikslønnsnemndas medlem, Silje Naustvik, konstaterer at dette underbygger at Rikslønnsnemnda har en summarisk behandling av interessetvisten til fordel for arbeidsgiver, sammenlignet med alternative tvisteløsninger.

Merknad til slutningen

Rikslønnsnemndas medlem, Silje Naustvik, stemmer mot slutningen til Rikslønnsnemnda flertall. Dette medlem viser til at rekruttere- og beholdeutfordringene i offentlig sektor nå er så store at de bidrar til at velferdstjenestene og samfunnet vårt ikke fungerer slik befolkningen må kunne forvente. Tjenestene blir dårligere når kommunesektoren ikke klarer å beholde og rekruttere ulike yrkesgrupper med høyere utdanning. Slutningen fra Rikslønnsnemnda vil ikke bidra til å stoppe en slik utvikling.

Dette medlem vil også hevde at Rikslønnsnemndas behandling og slutning i denne saken, ikke er et positivt bidrag, og vil kunne virke konfliktfremmende. Dette medlem er meget bekymret over Rikslønnsnemndas rettsskapende behandling i tariffavtalesammenheng.

SLUTNING

1.

I ØKONOMI 2021

A. HTA kapittel 4 – Sentrale tillegg pr. 4.6.2021

Stillingsgrupper		Sentrale lønnstillegg - pr. 4.6.2021						
		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	10 000	11 000	11 000	11 000	11 000	11 000	12 900
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	11 500	12 600	12 600	12 600	12 600	12 700	14 600
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	11 800	12 600	12 600	12 600	12 600	12 700	15 700
	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	12 100	12 800	13 000	13 200	13 400	13 800	16 700
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	12 500	13 300	13 700	14 000	14 200	15 500	17 500
Gruppe 2	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	13 300	13 600	14 000	14 300	16 400	18 400	18 800
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	16 400	16 400	16 400	16 400	16 400	18 700	21 000
	Lektor med tilleggsutdanning	16 500	16 500	16 500	16 500	16 500	18 900	22 000

B. HTA kapittel 4 – Generelt tillegg til arbeidsledere, fagledere og ledere pr. 4.6.2021

Ansatte i stillingskodene 7003, 7004, 7451, 7453, 7458, 7459, 7951 og 7954 gis et lønnstillegg på 2,9 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2021. Virkningsdato er 4.6.2021.

C. HTA kapittel 4, pkt. 4.2.1 – Lokale forhandlinger

Det avsettes midler til lokale forhandlinger på 1,0 prosent pr. 1.10.2021.

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.

De lokale parter oppfordres til tidligst mulig å gjennomføre lønnspolitiske drøftingsmøter, jf. HTA kap. 3.2.1, samt drøftinger etter pkt. 3.2, 3. ledd. En gjennomgang og vurdering av utilsiktede lønnskjevheter inngår i disse drøftingene. Det vises også til HTA vedlegg 3.

Forhandlingene gjennomføres innen 15.10.2021. Frist for å melde inn uenighet til sentral organisatorisk behandling er 1.11.2021.

D. HTA kapittel 3, pkt. 3.5 Avlønning frikjøpt tillitsvalgt

Frikjøpt tillitsvalgt avlønnes med minimum kr 460 000.

E. HTA kapittel 4 – Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell pr. 4.6.2021

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - pr. 4.6.2021							
		0 år Garanti- lønn	Utregnet	2 år Ans.tillegg	4 år Ans.tillegg	6 år Ans.tillegg	8 år Ans.tillegg	10 år Ans.tillegg	16 år Ans.tillegg
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	312 900	Utregnet tillegg for ans.	6 500	2 800	3 000	8 100	46 300	39 800
			Utregnet laveste årslønn	319 400	322 200	325 200	333 300	379 600	419 400
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	363 700	Utregnet tillegg for ans.	7 500	3 500	4 200	11 400	43 800	11 900
			Utregnet laveste årslønn	371 200	374 700	378 900	390 300	434 100	446 000
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	386 000	Utregnet tillegg for ans.	7 200	3 500	4 200	11 400	41 800	13 000
			Utregnet laveste årslønn	393 200	396 700	400 900	412 300	454 100	467 100
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	423 500	Utregnet tillegg for ans.	10 700	10 200	10 200	10 200	50 400	7 900
			Utregnet laveste årslønn	434 200	444 400	454 600	464 800	515 200	523 100
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	464 100	Utregnet tillegg for ans.	10 800	10 400	10 300	20 200	21 300	12 000
			Utregnet laveste årslønn	474 900	485 300	495 600	515 800	537 100	549 100
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	504 700	Utregnet tillegg for ans.	10 000	5 000	5 100	12 400	19 700	40 500
			Utregnet laveste årslønn	514 700	519 700	524 800	537 200	556 900	597 400
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	532 800	Utregnet tillegg for ans.	9 800	5 700	5 500	5 200	31 200	55 900
			Utregnet laveste årslønn	542 600	548 300	553 800	559 000	590 200	646 100
	Lektor med tilleggsutdanning	550 100	Utregnet tillegg for ans.	10 400	5 700	5 500	8 000	29 200	66 000
			Utregnet laveste årslønn	560 500	566 200	571 700	579 700	608 900	674 900

II TIL PROTOKOLL

A. FoU lokale lønnsforhandlinger

Partene er enige om å gjennomføre et FoU-prosjekt om lokale lønnsforhandlinger. Prosjektet skal blant annet kartlegge og evaluere hvordan lokale forhandlinger organiseres og gjennomføres i tariffområdet.

2.

Virkningstidspunktet settes til 4. juni 2021. Dette gjelder alle sentrale lønnsendringer 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. mai 2021, forskyves disse med 1 måned og 4 dager.

3.

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.

Kjennelsen er signert elektronisk.