

TARIFFOPPGJØRET

2025

Tariffområdet KS



KRAV 1

24. april 2025

Kl. 12.00

Grunnlaget for forhandlingene

Det vises til hovedtariffavtalen i KS-området kapittel 6 «Varighet og regulering 2. avtaleår», hvor det i punkt 6.2 står følgende:

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

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet, utsiktene for 2. avtaleår og rammen for frontfaget i 2025. Dersom partene er enige, skal det føres forhandlinger om eventuelle endringer i Hovedtariffavtalen, jf. «III Til protokoll a) Heltidskultur».

Lønnsutviklingen i 2024 for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-området, øvrige offentlig ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges også til grunn for forhandlingene. I 2025 ses det særskilt hen til lønnsutviklingen i Staten.

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 2025.

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

Innledning

Akademikerne jobber for et fleksibelt og trygt arbeidsliv og en konkurransedyktig offentlig sektor. Vi mener at høy kompetanse og kunnskap må lønne seg både for den enkelte og for samfunnet. Arbeidsledigheten er lav, og det er stor etterspørsel etter høyt utdannet arbeidskraft. Høy kompetanse og fornuftig bruk av ansatte med denne kompetansen blir viktigere. Høyt utdannede ansatte er viktige for å sikre kvaliteten på velferdstjenestene og det kommunale tjenestetilbudet til innbyggerne. Investering i kunnskap og høyere utdanning er nødvendig for å sikre nødvendig omstilling for å ruste kommunal sektor for fremtiden.

Sentralt i Akademikernes lønnspolitikk er en lokal og markedsbasert lønnsdannelse som tar utgangspunkt i situasjonen og behovene i den enkelte kommune. Hovedelementet i vår lønnspolitikk er lokal kollektiv lønnsdannelse. Vi mener lønn er et viktig

personalpolitisk virkemiddel, hvor differensiering ut fra utdanning, kompetanse, kunnskap, innsats og ansvar er nødvendig. Det er de lokale parter som best kjenner forholdene og utfordringene i den enkelte kommune, og de som best kan bruke lønn som virkemiddel for å rekruttere og beholde riktig kompetanse.

Akademikerne slutter opp om frontfagsmodellen, men det er viktig å bruke den fleksibilitet som ligger i modellen. Anslaget som gis av NHO i forståelse med LO, må på ingen måte oppfattes eller praktiseres som et ferdig forhandlet resultat for etterfølgende tariffoppgjør. Anslaget er en hjelp i koordineringen av lønnsdannelsen siden lønnsveksten innværende år er ukjent når anslaget kommuniseres. Den faktiske lønnsveksten måles av Teknisk beregningsutvalg (TBU) året etter forhandlingene. Det er denne faktiske lønnsveksten i frontfagsområdet som over tid skal være en norm for øvrige tariffområder.

Frontfagsmodellen løser ikke utfordringer knyttet til lønnsnivå. Det er imidlertid viktig at lønnsdannelsen ikke bidrar til å sementere historiske lønnsforskjeller, men bidrar til at arbeidsmarkedet fungerer slik at samfunnets samlede ressurser brukes der det er behov. Da er ikke løsningen en streng praktisering av frontfagsanslaget.

Den økonomiske situasjonen

Aktivitetsnivået i norsk økonomi har vært moderat siste år, men forventes å ta seg opp gjennom 2025. For 2025 har TBU anslått prisveksten til 2,7 prosent. Det er store usikkerheter knyttet til dette anslaget. Usikkerheten i prognosen er særlig knyttet til den internasjonale situasjonen, men også utviklingen i energiprisene, matvareprisene og den generelle økonomiske situasjonen.

Norges Bank valgte å holde styringsrenten uendret på 4,5 prosent i marsmøte. Dette som følge av at prisveksten tiltok noe gjennom februar. Det er ventet at styringsrenten ved utgangen av 2025 vil ligge på 4 prosent. For våre medlemmer som har høye lån i form av studiegjeld, har dette stor betydning.

De fleste store tariffområdene la til grunn en total økonomisk ramme på rundt 5,2 % for hovedtariffoppgjørene i 2024. For mange betydde dette en reallønnsutvikling for inntektsåret 2024. Tatt i betraktning at det omtrent ikke har vært reallønnsvekst over de ti siste årene var dette forventet. For 2025 forventer både SSB, Norges Bank og Finansdepartementet også en reallønnsvekst. Dette skaper forventninger blant våre medlemmer.

Tallene beregnet av Teknisk beregnings- og statistikkutvalg for kommunesektoren (TBSK) viser et overheng inn i 2024 på 2,1 % for KS-området samlet. Spredningen mellom forhandlingskapitlene er stor. Høyest overheng har ledere i kapittel 4 med 2,5 %. I andre enden av skalaen ligger kapittel 3.4 og 5 med et overheng på henholdsvis 1,3 % og 1,4%.

Forhandlingene i frontfaget er avsluttet og partene har anslått at den gjennomsnittlige lønnsveksten i frontfagsområdet vil være 4,4 %. Det er viktig å presisere at den anslåtte rammen for frontfaget hverken danner tak eller gulv for lønnsveksten i de påfølgende tariffoppgjørene, men en norm over tid.

Forventninger til mellomoppgjøret 2025

Akademikerne kommune forventer at tariffoppgjøret bidrar til reallønnsvekst for våre medlemmer, og at partene kan finne gode forhandlingsløsninger. Bruken av tvungen lønnsnemnd og ukritisk bruk av meklingsinstituttet legger bånd på partenes frie forhandlinger, og bør søkes unngått.

I disse tider med trange kommunebudsjetter er det spesielt viktig å bruke de pengene man har til rådighet smart. Akademikerne mener at kompetanse er den viktigste investeringen kommunene kan gjøre for fremtiden. Vi registrerer at ifølge TBU har ansatte med høyere akademisk utdanning i kommunal sektor et lavere lønnsnivå enn i andre sektorer. Derfor mener vi at tariffoppgjøret må bidra til å sikre en konkurransedyktig kommunal sektor og minske lønnsgapet til privat sektor.

I KS-området er hoveddelen av Akademikernes medlemsgrupper omfattet av lønns- og forhandlingssystemer med kun lokal lønnsdannelse. Unntaket i KS-området er våre lektor-medlemmer, som er plassert i kapittel 4. Dagens garantilønnssystem for denne gruppen gjør det ikke mulig å bruke lønn på en treffsikker måte. Det bidrar til et sammenpresset lønnsystem med lavere insentiver for å tiltrekke seg de beste og de mest kompetente kandidatene til læreryrket. Det er behov for en større grad av lokale forhandlinger for denne gruppen for å rekruttere og beholde dyktig fagpersonale i skolen, og dermed sikre elevene lærere med høy kompetanse. Akademikerne kommune er bekymret for at rekrutteringen av høy og riktig utdanning til skoleverket vil svekkes fremover dersom lønnsutviklingen ikke blir bedre.

Lønnsdannelse ved lokale kollektive forhandlinger gir de lokale partene et helt nødvendig handlingsrom for å kunne beholde og rekruttere den kompetansen det er behov for. Sporadiske og minimale avsetninger til lokale pottforhandlinger i kapittel 4

er ikke tilfredsstillende for våre medlemmer. For å bidra til at også kapittel 4 er tilstrekkelig konkurransedyktig, forventer Akademikerne kommune at all tilgjengelig økonomi avsettes til lokale kollektive forhandlinger, slik at vi også innenfor dette området kan gi lokale parter verktøy til å løse kommunenes behov.

I fjor signerte KS rekrutteringsstrategien *Flere lærere i barnehage og skole* for å møte framtidens lærermangel. I denne rekrutteringsstrategien forplikter KS seg til at lønnsforhandlingene skal bidra til god rekruttering av lærere. Det betyr at KS i årets mellomoppgjør må prioritere skole, og spesielt kvalifisert undervisningspersonale med høy faglig kompetanse. Man må også satse på å beholde erfarne lektorer og lærere for å tiltrekke seg de unge.

For å sikre kompetent personale i kommunesektoren og spesielt i skolen, må den økonomiske rammen gi solid reallønnsvekst og ikke være bundet av frontfagets anslag. KS må bruke det handlingsrommet de faktisk har for å beholde og rekruttere kvalifisert undervisningspersonale i skolene våre, og å gjøre læreryrket til et attraktivt yrke. Akademikerne kommune forventer en reallønnsvekst for sine medlemmer.

Akademikerne kommune krever

Det er på tide å løfte lønnsnivået i kommunal sektor. For Akademikerne kommunes medlemmer i kapittel 4 krever vi derfor en solid reallønnsvekst, og at all tilgjengelig økonomi settes av til kollektive lokale forhandlinger.

Akademikerne kommune tar forbehold om nye og/ eller endrede krav.