

TARIFFOPPGJØRET

2023

Tariffområdet KS



KRAV NR. 1

27. april 2023

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 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.»

Innledning

Norsk og internasjonal økonomi er i en urolig tid. Krigen i Ukraina og ettervirkninger fra pandemien gjør situasjonen fremover usikker. Prisstigningen er høy, rentene øker og energikrisen rammer bredt og sterkt. Inflasjon og renteøkning er faktorer som har hatt stor innvirkning på folks økonomi. Hovedutfordringen i arbeidsmarkedet i dag er tilgangen på kompetent arbeidskraft og ledigheten er lav. Så langt er altså ikke arbeidsmarkedet blitt påvirket i vesentlig grad av urolighetene i verden, men dette bildet kan fort endre seg.

I tider hvor den økonomiske situasjonen er usikker, kombinert med for lave anslag for frontfaget de siste årene og lav ledighet, er det særlig viktig at fleksibiliteten som ligger i frontfagsmodellen benyttes i tariffoppgjørene. Akademikerne støtter opp om frontfagsmodellen, som et koordinerende element for lønnsdannelsen. En forutsetning for Akademikernes oppslutning om modellen er at resultatene i frontfaget skal være en retningsgivende norm over tid. Vi legger vekt på følgende fra NOU 2021: 2, s. 28:

«Lønnsveksten i frontfaget skal verken være gulv eller tak, men en norm som skal sikre at lønnsveksten i konkurranseutsatt sektor over tid er retningsgivende for andre sektorer. Selve lønnsforhandlingene er partenes ansvar. Profilen i oppjøret i frontfaget skal ikke overføres til andre avtaleområder, men derimot bestemmes i det enkelte området ut fra forholdene der. Koordineringen skjer gjennom sentrale forhandlinger og lokal kollektiv lønnsdannelse. Partene i de ulike forhandlingsområdene har selv ansvar for fordelingen av rammen mellom ulike grupper innen sitt område. I noen tariffområder skjer lønnsdannelsen i hovedsak gjennom sentrale forhandlinger, noen steder både sentrale og lokale forhandlinger og i noen områder skjer den utelukkende gjennom lokal kollektiv lønnsdannelse i den enkelte virksomhet.»

Fleksibiliteten som ligger i frontfagsmodellen skal sørge for en effektiv allokering av arbeidskraft mellom sektorer, og konsekvensen av dette er at det skal og må være rom for ulike økonomiske rammer i ulike sektorer. Sektorene og virksomhetene må se sitt eget økonomiske handlingsrom i lys av behovet for å beholde og rekruttere nødvendig kompetanse. Når offentlig sektor sakker akterut i lønnsutviklingen, mister man kompetanse

som er viktig for å opprettholde kvaliteten på tjenesteyting, beredskap og rettsikkerhet. Fokus på en konkurransedyktig offentlig sektor er ikke minst viktig i en situasjon hvor arbeidsledigheten er svært lav, da kampen om å få rett kompetanse på rett sted tilspisses.

Akademikerne kommune har et mål om å sikre en konkurransedyktig offentlig sektor i rimelig balanse til lønnsnivået i privat sektor. Den store lønnsdifferansen mellom offentlig og privat sektor for ansatte med høyere og lang utdanning er utfordrende. Lønnsstrukturen er allerede langt mer sammenpresset i kommunal sektor enn i privat sektor, og gjør det mindre attraktivt for høyt utdannede å arbeide i denne sektoren.

Økonomisk bilde før oppgjøret

Ved inngangen av lønnsoppgjørene i 2023 har TBU anslått prisveksten til 4,9 %. Det er særlig utviklingen i kronekursen som gir et høyere anslag i den oppdaterte beregningen fra 13. mars. Usikkerheten i prognosen er særlig knyttet til utviklingen i valutakursen, men også utviklingen i energiprisene, matvareprisene og den generelle usikkerheten knyttet til den internasjonale situasjonen.

Tallene beregnet av Teknisk beregnings- og statistikkutvalg for kommunesektoren (TBSK) viser et overheng inn i 2023 på 1,2 % for KS-området samlet. Spredningen mellom forhandlingskapitlene er stor. Størst overheng har kapittel 4 gruppe 2 med 1,5 %. I andre enden av skalaen ligger kapittel 3.4 og 5 med et overheng på 1 %.

Forhandlingene i frontfaget er avsluttet og partene har anslått at den gjennomsnittlige lønnsveksten i frontfagsområdet vil være 5,2 %. Det er imidlertid viktig å presisere at den anslåtte rammen for frontfaget hverken danner tak eller gulv for lønnsveksten i de påfølgende tariffoppgjørene.

Akademikerne arbeider for en lønnspolitikk hvor lønns plassering og lønnsdannelse skjer lokalt i den enkelte virksomhet og gjennom lokale kollektive forhandlinger. Slik er systemet for de fleste av våre medlemsgrupper i KS-området. Ved å bruke blant annet lønn som et personalpolitisk virkemiddel, sikres riktig kompetanse på riktig sted, noe som igjen sikrer en nødvendig kvalitet på tjenestene til befolkningen.

Kommunesektoren er en sentral tjenesteyter, og oppgavene og ansvaret til kommunene har vokst i takt med utviklingen av velferdssamfunnet. Tjenestetilbudet til innbyggerne er i stor grad det samme, uavhengig av innbyggertall, beliggenhet eller økonomi. Kommunesektoren og deres tjenesteleveranser er ikke minst en viktig del av våre samlede beredskap. For å oppfylle sitt samfunnsansvar, må hver enkelt kommune/ fylkeskommune evne å kunne tiltrekke seg og ikke minst beholde nødvendig kompetanse for å sikre innbyggerne tjenester innen blant annet utdanning, helse- og omsorg, samferdsel, vannforsyning og renovasjon. En ny rapport som Menon har laget for Akademikerne viser at mange kommuner strever med å tiltrekke seg ansatte med akademisk utdanning. Denne mangelen på kompetanse går utover tjenestene kommunene er lovpålagt å yte til innbyggerne.

Arbeidsmarkedet er godt for våre medlemmer, og dette må gjenspeiles i lønnsnivået. Etter å ha opplevd reallønnsnedgang og svekket konkurransekraft de siste årene, forventer nå Akademikerne kommune en reallønnsvekst.

Undervisningspersonale

Det er et problem at alt for mange undervisningsansatte i skolen mangler både faglig og pedagogisk kompetanse. Unntaksbestemmelser og uklare kompetansekrav i opplæringsloven åpner dessverre for utstrakt bruk av ukvalifisert undervisningspersonale. Det undergraver betydningen av fagkompetanse i klasserommet og skaper forskjeller i elevenes kunnskapsgrunnlag. For at elevene skal kunne få den rette opplæringen og veiledningen, er det helt maktpåliggende at kunnskapsarbeideren i klasserommet har høy faglig kompetanse og god undervisningserfaring. Da må arbeidsgiver bruke de virkemidlene som finnes for å rekruttere og beholde høy kompetanse i skolen i stedet for å bruke unntaksbestemmelsene i opplæringsloven.

Den sentrale lønnsdannelsen i kommunal sektor, med omfordeling av rammen til fordel for lavlønnsgruppene bidrar ikke til en konkurransedyktig lønn for å tiltrekke seg våre medlemmer i undervisningssektoren. Systemet med sentrale kronetillegg i kapittel 4 har skapt stor misnøye blant våre medlemmer, som ser at de blir hengende etter lønnsmessig i arbeidsmarkedet. Akademikerne kommune er bekymret for at rekrutteringen av høy og riktig utdanning til skoleverket vil svekkes fremover dersom lønnsutviklingen ikke blir bedre.

Akademikerne kommune krever

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

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