



Unios krav I

Hovedtariffoppgjøret 2024

Mandag 15. april 2024 kl. 13.00

Kompetanse og lønn

Tilstrekkelig og kompetent personell er avgjørende for at kommunene skal kunne tilby tjenester av høy kvalitet til innbyggerne. Dagens mangel på personell med høyere utdanning vil forverres ytterligere hvis myndigheter og arbeidsgivere ikke gjør noe konkret for å snu situasjonen. Et lønnsnivå som verdsetter høyere utdanning i samme grad som i privat sektor er et viktig tiltak for å beholde og rekruttere nødvendig kompetanse. Lønnsnivå og lønnsutvikling må være i samsvar med utdanning, kompetanse og ansvar. Kommunene må være konkurransedyktige hvis de skal kunne sikre seg den arbeidskraften som er nødvendig for å ha en beredskap i møte med både forventede og uforutsette hendelser.

Verdiskapning og verdsetting

Arbeidsgiverne har et ansvar for å tilby lønns- og arbeidsvilkår som gjør det attraktivt for unge å velge yrker innen helse, omsorg og utdanning. I dag er det ikke lønnsomt nok å ta høyere utdanning og deretter arbeid i offentlig sektor. I et livslønnsperspektiv gir faktisk flere utdanninger på høyskolenivå negativ avkastning – det vil si at man tjener mindre i løpet av livet, enn med fullført videregående opplæring.

Verdiskapingen i offentlig sektor er avgjørende for et velfungerende samfunn. Verdiene våre skapes i fellesskap. De ulike sektorene og bransjene bygger ikke bare på det de selv har skapt tidligere, men på det de andre har bygget opp og bidrar med. Denne gjensidige avhengigheten må gjenspeiles i sektorenes lønnsnivå, og lønnsforskjellene mellom utdanningsgruppene i offentlig og privat sektor må utjevnes. Dette vil sikre at kommunene har de fagfolkene som er nødvendig for å levere tjenester av høy kvalitet.

Frontfagsmodellen

Unio mener at frontfagsmodellen må praktiseres mer fleksibelt, slik at den kan imøtekomme behovene kommunene har for å beholde og rekruttere ansatte med høyere utdanning. En sammenpresset lønnsstruktur som holder lønnen til utdanningsgruppene i kommunal sektor nede, er en svært uheldig effekt av måten modellen har blitt praktisert på. Rammen for frontfaget skal være normgivende, men lønnsdannelsen må være fleksibel nok til å gi kvalitet i velferdstjenestene.

I årets hovedtariffoppgjør må kommunene sørge for virkemidler som anerkjenner Unios grupper og som bidrar til at vi beholder og rekrutterer kompetansen som høyere utdannede yrkesgrupper bringer til offentlig sektor.

Med bakgrunn i dette krever Unio følgende:

Økonomiske krav:

- Reallønnsvekst med sentrale tillegg til alle i kapittel 4,
- Et generelt tillegg til gruppe 2 med prioritering av:
 - de med lengst utdanning
 - de med lengst ansiennitet
- Garantilønnsnivåene i tabellen heves tilsvarende det generelle tillegget
- For å stanse mindrelønnsutviklingen til undervisningspersonalet i skoleverket, krever Unio at det utredes egen HTA eller et nytt kapittel med sentrale lønns og stillingsbestemmelser for undervisningsstillinger i grunnskole og videregående skole

(U5), basert på egen lønnsmasse etter mønster av dagens kap. 4 med lik ramme som i kap. 4 uten undervisningsstillinger. Utredningen bør også belyse systemendringens betydning for resten av kapittel 4.

Annet:

- Unio vil komme tilbake til krav om nye/endrede bestemmelser i hovedtariffavtalen:
 - som bidrar til at kommunesektoren er en attraktiv arbeidsplass for ansatte med høyere utdanning.
 - som fremmer sterke fagmiljøer, gir reelle muligheter for utdanning og kompetanseutvikling og som gir lønnsmessig uttelling
- Unio kommer tilbake til krav knyttet til lokal pott og lokale forhandlinger
- Unio kommer tilbake til krav om endring av kveldstillegg

Til protokoll:

Unio krever følgende protokolltilførsel:

Arbeidsantrekk

Partene erkjenner viktigheten av nødvendig arbeidsantrekk. Dette av hensyn til blant annet hygiene og smittevern, profesjonalitet og de ansattes arbeidsmiljø. Partene skal i forkant av forhandlingene om SGS 1002 Arbeidstøy og musikkinstrumenter høsten 2024, i fellesskap kartlegge lokale avtaler jf. særavtalen.

Unio vil i løpet av forhandlingene komme tilbake til konkretiserte krav.

Unio tar forbehold om nye og endrede krav.

Vedlegg: Unios tariffpolitiske uttalelse

Unios tariffpolitiske uttalelse 2024

Unios overordnede føringer:

- Lønnsoppgjøret må sikre Unios medlemmer en klar reallønnsvekst. Reallønnsnedgangen vi har sett de siste årene kan ikke fortsette.
- Tariffoppgjøret må bidra til å redusere lønnsgapet mellom offentlig og privat sektor for ansatte med høyere utdanning.
- Offentlig sektor må, som privat sektor, bruke lønn som virkemiddel for å rekruttere og beholde ansatte med nødvendig utdanning og kompetanse.

Resultatet av lønnspolitikken i offentlig sektor er at arbeidsgiverne i stadig større grad sliter med å beholde og rekruttere ansatte med høyere utdanning. Offentlig sektor har mange lovpålagte oppgaver som er av stor betydning for befolkningen. Samtidig har samfunnet store ambisjoner for både kvalitet og omfang på tjenester som helse, utdanning, politi, forskning, mv. Skal offentlige virksomheter klare å beholde og rekruttere nødvendig kompetanse innenfor disse områdene, er det helt nødvendig at årets hovedoppgjør bidrar til å redusere lønnsgapet mellom offentlig og privat sektor.

Oppgjøret i 2024 må gi Unios grupper klar reallønnsvekst. Reallønnsnedgangen de siste årene kan ikke fortsette.

Norge skal i de kommende tiårene gjennomgå et grønt skifte. Skal Norge klare denne omstillingen, må det satses på forskning og høyere utdanning nå, og avkastningen av å ta høyere utdanning må øke for utdanningsgruppene i offentlig sektor.

Utviklingen i norsk økonomi

Norsk økonomi ble i 2023 preget av høy inflasjon, svekket kronekurs og flere rentehevinger. Den økonomiske veksten målt ved Fastlands-BNP hadde en tilnærmet flat utvikling gjennom fjoråret. Fastlands-BNP økte likevel 0,7 prosent fra 2022 til 2023, men dette skyldtes høy vekst gjennom 2022. SSB og Norges Bank forventer svak vekst i Fastlands-BNP også i 2024.

Negativ reallønnsutvikling og høyere renteutgifter har svekket kjøpekraften til husholdningene betydelig gjennom 2023. Husholdningene har brukt av oppsparte midler, og spareraten har falt fra 4,8 prosent i 2022 til anslagsvis 4,1 prosent i 2023. Til sammenlikning var den gjennomsnittlige spareraten i perioden 2015 til 2019 på 7,3 prosent.

Lønnsomheten i konkurranseutsatt industri (frontfaget) er svært god. Lønnskostnadsandelen, andelen av verdiskapningen som tilfaller lønnstakerne, har falt markant de siste årene. Ifølge foreløpige nasjonalregnskapstall var lønnskostnadsandelen i industrien 71,6 prosent i 2023. Til sammenlikning har gjennomsnittet de siste 20 årene vært rundt 80 prosent. Redusert lønnskostnadsandel innebærer at kapitaleierne sitter igjen med en større del av kaka.

Høy sysselsetting og lav ledighet

Tall fra SSBs Arbeidskraftundersøkelse (AKU) viser at antall sysselsatte økte med 47 000 i 2023 og at sysselsettingsraten ved utgangen av 2023 var på 70,2 prosent. Sysselsettingsveksten etter pandemien har flatet ut, og det forventes at sysselsettingsraten vil holde seg rundt 70 prosent også i 2024. AKU-ledigheten har økt svakt, fra 3,2 prosent i 2022 til 3,6 prosent i 2023. Den registrerte ledigheten hos Nav har også økt svakt gjennom 2023, fra 2,0 prosent ved utgangen av 2022 til 2,3 prosent i januar 2024. Både AKU-ledigheten og den registrerte ledigheten ligger under gjennomsnittet for de siste 20 årene. SSB og Norges Bank forventer en fortsatt svak vekst i ledigheten i 2024.

Samtidig som ledigheten er lav, er etterspørselen etter arbeidskraft høy. Tilgangen på ledige stillinger registrert hos Nav var i 2023 over gjennomsnittet de siste 10 årene, og beholdningen av ledige stillinger holdt seg ifølge SSB på et høyt nivå også i 2023. Flere sektorer, herunder helse og sosialtjenester, opplever til dels store rekrutteringsutfordringer hvor det er få eller ingen søkere til stillingene, og arbeidsgiverne tilsetter annen kompetanse enn de har behov for. Med lav arbeidsledighet og høy sysselsettingsgrad er det svært krevende å allokere arbeidskraft dit behovet er størst, uten at lønn skal være et av virkemidlene.

Forskjellene i lønnsnivå mellom offentlig og privat sektor må reduseres

Etter flere år på rad med dårligere lønnsutvikling enn i industrien, hadde offentlig sektor i 2023 noe høyere lønnsvekst. Det er imidlertid fremdeles et betydelig lønnsgap mellom offentlig og privat ansatte med høyere utdanning, og det er svært langt igjen før offentlige arbeidsgivere har et lønnsnivå for utdanningsgruppene som fører til at de utkonkurrerer privat sektor. Tall fra Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene (TBU) viser eksempelvis at gjennomsnittlig lønn for ansatte med universitets- eller høyskoleutdannelse på mer enn fire år i skoleverket i kommuner og fylkeskommuner er 306 000 kroner lavere enn gjennomsnittlig lønn for ansatte med tilsvarende utdanningslengde i industrien. At offentlig sektor kan konkurrere om den beste kompetansen er en fordel for en privat sektor som er avhengig av tjenestene i offentlig sektor.

Resultatet av lønnspolitikken er at offentlige arbeidsgivere i stadig større grad sliter med å beholde og rekruttere ansatte med høyere utdanning. Statens arbeidsgiverbarometer for 2023 viser eksempelvis at hele 94 prosent av statlige arbeidsgivere med tusen eller flere årsverk oppgir at det er meget eller ganske utfordrende å rekruttere fagpersonell med spesialkompetanse. Andelen har økt med 67 prosentpoeng fra våren 2021. Samtidig oppgir 84 prosent av de samme arbeidsgiverne at det er meget eller ganske krevende å beholde slike ansatte. I KS' arbeidsgivermonitor oppgir 92 prosent av arbeidsgiverne at det er ganske eller meget krevende å rekruttere sykepleiere, og 40 prosent svarer det samme når det gjelder barnehagelærere. 1 av 3 kommuner oppgir at det er ganske eller meget krevende å rekruttere grunnskolelærere, fysioterapeuter og ergoterapeuter.

Videre viser en rapport fra SSB i august 2023 at en lang rekke utdanningsgrupper i offentlig sektor har lavere livsløpsinntekt enn de som har videregående skole som høyeste fullførte utdanning. Dette gjelder barnehagelærere, ergoterapeuter, tannpleiere, grunnskolelærere, adjunker, radiografer, bibliotekarer og sykepleiere. At utdanning gir lav avkastning, har konsekvenser for rekrutteringen til disse yrkene. Tallene fra Samordna opptak viser en bekymringsfull nedgang i søkertallene for flere av Unios grupper.

Rekrutteringsutfordringene må tas på alvor. Skal offentlige virksomheter bli mer attraktive arbeidsgivere, er det helt nødvendig at årets lønnsoppgjør bidrar til å redusere lønnsgapet mellom offentlig og privat sektor for ansatte med høyere utdanning. Lønnsoppgjørene må brukes som et virkemiddel for å dekke samfunnets kunnskaps- og kompetansebehov i grunnleggende velferdstjenester i en situasjon med mangel på arbeidskraft.

Høyere verdsetting av offentlig ansatte reduserer likelønnsgapet

Tall fra TBU viser at gjennomsnittslønna per årsverk for kvinner som andel av menns lønn var 88,3 prosent i 2023. TBU-tallene viser også at likelønnsgapet er større for høyt utdannede enn for de som har grunnskole eller videregående skole som høyeste fullførte utdanning. Blant heltidsansatte med universitets- eller høyskoleutdanning på inntil 4 år var gjennomsnittslønna for kvinner bare 81 prosent av lønna til menn med samme lengde på utdanningen. Tilsvarende var gjennomsnittslønna for kvinner med mer enn 4 års høyere utdanning 82,1 prosent av menns lønn.

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er den viktigste grunnen til at vi har et vedvarende likelønnsgap. De kvinnedominerte yrkesgruppene i offentlig sektor er systematisk lavere lønnet enn de mannsdominerte yrkesgruppene i privat sektor. Skal vi få bukt med likelønnsgapet må de kvinnedominerte utdanningsgruppene i offentlig sektor verdsettes høyere.

Behov for mer fleksibel praktisering av frontfagsmodellen

Tariffoppgjørene tar utgangspunkt i frontfagsmodellen. Modellen bygger på at konkurranseutsatt industri (frontfaget) forhandler om lønn først og at utfallet herfra fungerer som en norm for lønnsveksten for andre forhandlingsområder.

Unio støtter en fortsatt koordinert lønnsdannelse i Norge. Slik frontfagsmodellen har blitt praktisert bidrar den imidlertid til å sementere forskjeller i lønnsnivå mellom ulike tariffområder og mellom kjønn. I tillegg har det i for liten grad blitt tatt hensyn til de bemanningsutfordringer deler av offentlig sektor står overfor. Vi står midt i en bemanningskrise i helsevesenet, utdanningssektoren og i andre deler av offentlig sektor. Det er en uforsvarlig og lite bærekraftig utvikling som ansvarlige arbeidsgivere og ansvarlige politiske myndigheter ikke kan sitte stille og se på.

Offentlig sektor leverer tjenester som er avgjørende for å sikre beredskap, bosetting og næringsliv i hele Norge. Skal vi klare å opprettholde offentlige tjenester med høy kvalitet i hele landet må offentlige arbeidsgivere settes i stand til å rekruttere og beholde ansatte med høyere utdanning. Da må praktiseringen av frontfagsmodellen bli mer fleksibel i offentlig sektor. Der det er behov kan dette innebære høyere økonomisk ramme enn i industrien.

Det må bli slutt på forestillingen om at verdiskapning kun skjer i privat sektor. Vi skaper verdiene i et fellesskap der vi har behov for både offentlig og privat sektors innsats. Det kan vanskelig skapes verdier i privat sektor uten et bredt offentlig utdannings-, helse- og omsorgstilbud, og et politi med høy kompetanse og tillit. Skal vi ha et trygt og sikkert samfunn preget av likeverdig tilbud til befolkningen i hele landet, må lønnsdannelsen i større grad bidra til at lønnsforskjellene mellom utdanningsgruppene i offentlig og privat sektor utjevnes.

Reallønnsnedgangen kan ikke fortsette

Gjennomsnittlig årslønn økte med 5,3 prosent i 2023. Samtidig økte prisene med 5,5 prosent. 2023 ble dermed det tredje året på rad med negativ eller ingen reallønnsvekst. Samlet sett har det ikke vært reallønnsvekst siden 2015.

Denne utviklingen kan ikke fortsette. Lønnsoppjøret i 2024 må gi Unios medlemmer en klar reallønnsvekst.

TBU anslår at prisveksten i 2024 vil bli på 4,1 prosent. Anslaget er imidlertid usikkert, særlig fordi det er vanskelig å forutsi hvordan kronekursen og energiprisene vil utvikle seg fremover. TBU undervurderte både i 2021, 2022 og 2023 kraftig hvor høy prisveksten ville bli. For lave forventninger om fremtidig prisvekst har bidratt til at norske arbeidstakere har fått svekket kjøpekraft de seneste årene.

Den svake reallønnsutviklingen de siste årene har blitt forsterket av en innstramning i pengepolitikken fra Norge Bank. Det har gjort at renteutgiftene har økt kraftig. Mange av Unios medlemmer påvirkes særlig hardt av dette siden de har høye studielån på toppen av boliglån.

Politikerne har ansvar for å sikre god kvalitet på offentlige tjenester

Myndigheter på nasjonalt, regionalt og lokalt nivå legger grunnlaget for hvordan samfunnet skal se ut fremover. Hvis velferdstjenestene og kunnskapssamfunnet skal utvikles i hele landet, må sentrale myndigheter gi økonomisk handlingsrom til arbeidsgivere i stat, kommuner, fylkeskommuner, helseforetak m.m., slik at de gis mulighet til å rekruttere og beholde nødvendig kvalifiserte ansatte.

I dag ser vi at viktige offentlige tjenester sliter med å skaffe nok kvalifiserte ansatte. Samtidig har skoler og barnehager store innslag av ufaglært arbeidskraft. Offentlige arbeidsgivere kjøper vikartjenester, spesielt i helsevesenet hvor mangelen på sykepleiere er prekær, for å opprettholde sine grunnleggende primærtjenester, og det etableres private tjenestetilbydere som tilbyr tjenester det offentlige bør ha et ansvar for å tilby. Unio er bekymret for at denne trenden vil utvikle seg over tid, særlig hvis det offentlige ikke klarer å oppfylle de forventninger innbyggerne har til offentlig velferd. Til syvende og sist handler dette også om tillit til at vi har et samfunn som tar vare på alle, og slik tillit er grunnleggende for et samfunns stabilitet.

Vedlegg: Oppsummering TBU februar 2024

Unio-notat

16.2.2024 RS

TBUs foreløpige rapport i forkant av hovedoppgjøret 2024:

TBU anslår prisvekst på 4,1 prosent i 2024

- Utvalget anslår at **konsumprisveksten** i 2024 blir 4,1 prosent. Konsumprisveksten for 2023 ble 5,5 prosent.
- Lønnsvekst fra 2022 til 2023 for **arbeidere og funksjonærer i NHO-bedrifter i industrien** samlet er foreløpig beregnet til 4,8 prosent. For industriarbeidere og for funksjonærer i industrien er årslønnsveksten beregnet til henholdsvis 5,0 prosent og 4,0 prosent. Redusert bonus blir tatt frem som en viktig årsak for lav lønnsvekst for funksjonærer.
- Årslønnsveksten i 2023 i det **statlige tariffområdet** er beregnet til 6,4¹ prosent. Overhenget til 2024 er beregnet til 2,5 prosent.
- For ansatte i **kommunene** er årslønnsveksten beregnet til 5,6² prosent. For undervisningsansatte er årslønnsveksten beregnet til 6,1² prosent. Overhenget for kommunesektoren og undervisningsansatte er begge beregnet til 1,8 prosent.
- Lønnsveksten for **Spekter Helse** og Spekter-trad er beregnet til henholdsvis 5,8³ prosent og 5,4 prosent fra 2022 til 2023.
- Lønnsveksten i **finanstjenester** (gjelder heltidsansatte i medlemsvirksomheter i Finans-Norge utenom ledere) er beregnet til 4,4 prosent fra 2022 til 2023. For **Virke-bedrifter i varehandelen** er lønnsveksten i 2023 beregnet til 3,9 prosent.
- Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn ble redusert fra 89,5 prosent i 2022 til 90,2 prosent i 2023. I gruppen med universitets- og høyskoleutdanning t.o.m. 4 år ble forskjellen redusert fra 80,1 prosent til 81⁴ prosent.

Beregnet årslønnsvekst, glidning og overheng

	Gj.snittlig årslønnsvekst			Årslønn 2023	Overheng til 2024	Glidning	
	18-23	21-22	22-23			Gj.snitt 22-23	19-23
Industri i alt i NHO-bedrifter	3,4	4,0	4,8	727 600	1,7		
- industriarbeidere	3,3	3,5	5,0	571 900	1,6	1,7	1,2
- industrifunksjonærer	3,4	4,9	4,0	915 400	1,8	2,0	1,9
Varehandel Virke-bedrifter	3,8	3,7	3,9	629 900	1,7	1,7	2,2
Finanstjenester	3,9	5,0	4,4	812 500		0,9	1,4
Statsansatte	3,8	4,3	6,4	712 000	2,5	1,6	0,8
Kommuneansatte	3,4	3,7	5,6	611 600	1,8	0,9	0,7
-undervisningsansatte	3,2	3,3	6,1	662 700	1,8	0,6	0,3
-øvrige ansatte i kommunene	3,6	3,9	5,5	597 000	1,7	1,1	0,8
Spekter Helse	3,8	4,5	5,8	723 400	2,5	0,5	0,5
Øvrige Spekter-bedrifter	3,5	4,0	5,4	653 700	1,5	0,1	0,2

Kilde: Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene tabellene 1.1,1.3 og 2,3 (februar-rapporten 2024).

1: Staten eksklusiv forsvaret har en lønnsvekst på 5,9 prosent. Endring i variable tillegg, hovedsakelig i Forsvaret, bidrar med om lag 0,6 prosentpoeng.

2: Konflikten i 2022 trakk årslønnsveksten i 2023 opp med 0,2 prosentpoeng for kommunesektoren samlet og opp med 0,7 prosentpoeng for undervisningsansatte.

3: Sammensetningseffekter som følge av økt andel legeårsverk gir 0,3 prosent økt lønnsvekst.

4: Dette må ses i sammenheng med konflikten i KS-området.