

# Hovedtariffoppgjøret

**Tariffområdet KS**



**KRAV NR. 1**

**15.04.2024 – kl. 13.00**

## **Innledning**

Akademikernes politikk er bygd på at høy kompetanse og kunnskap skal lønne seg både for den enkelte og for samfunnet. Vi ønsker et fleksibelt og trygt arbeidsliv, et bærekraftig, innovativt næringsliv og en konkurransedyktig offentlig sektor.

I inntektspolitikken jobber Akademikerne for en desentralisert og markedsbasert lønnsdannelse, med differensiering ut fra utdanning, kompetanse, kunnskap, innsats og ansvar. Det er de lokale parter som kjenner både virksomheten og lokale forhold best, og som gjennom kollektive lokale lønnsforhandlinger kan sikre uttelling for utdanning og kompetanse, både med hensyn til begynnerlønn og for den videre karriereutvikling.

Lønns- og forhandlingssystemet må kunne bidra til å løse kommunenes kompetansebehov, ettersom vi erfarer at mangelen på høyt utdannet arbeidskraft allerede er stor i kommunal sektor. Lønnsforhandlingene er et viktig verktøy for å kunne rekruttere og beholde riktig kompetanse, noe som igjen kan sikre kvalitativt gode tjenestetilbud. For å kunne tiltrekke seg riktig og kritisk kompetanse, er det viktig at kommunene har tilstrekkelig økonomisk handlingsrom. I en situasjon med stor etterspørsel etter arbeidskraft og lav arbeidsledighet, er det viktig at også kommunal sektor evner å tiltrekke seg arbeidskraft.

## **Den økonomiske situasjonen**

Krig og usikkerhet har preget den økonomiske situasjonen både nasjonalt og internasjonalt de siste årene. Usikkerheten rundt utviklingen i norsk økonomi fremover er fortsatt til stede, men denne er mindre nå enn på samme tid i fjor.

Aktivitetsnivået i norsk økonomi er høyt og regjeringen anslår i statsbudsjettet at BNP for Fastlands-Norge øker med 0,6 prosent i 2023 og 0,8 prosent i 2024. Kapasitetsutnyttelsen i norsk økonomi vil avta noe de neste årene, men ikke mer enn at den registrerte arbeidsledigheten i 2024 vil være under gjennomsnittet de siste 20 årene. SSB anslår at ledigheten vil stige til 3,9 prosent i 2024, mot 3,6 prosent i 2023.

Prisveksten er fremdeles høy, men forventes å avta utover i 2024. Det vil likevel ta tid før den kommer tilbake til målet på 2 prosent. Teknisk beregningsutvalg (TBU) har anslått prisveksten for 2024 til 4,1 prosent.

Tallene fra Teknisk beregnings- og statistikkutvalg for kommunesektoren (TBSK) viser et overheng inn i 2024 på 1,7% for KS-området samlet. Det er lite spredningen mellom forhandlingskapitlene. Størst overheng har kapittel 4, gruppe 2 med 1,9%. Overhenget for kapittel 3.4 er 1,5% og for kapittel 5 1,6%

Mye tyder på at vi nå har nådd rentetoppen. Det antas at renten vil ligge på dagens nivå en god stund framover, men at den mot slutten av året gradvis avtar. Dersom rentemarginen mot internasjonalt rentenivå øker, kan det bidra til å styrke kronekursen.

## **Frontfagsmodellen**

Frontfagsmodellen innebærer at det er den faktiske lønnsveksten for konkurranseutsatt sektor som over tid skal være normgivende for øvrige deler av økonomien. Bakgrunnen for dette er blant annet at konkurranseutsatt sektor skal være konkurransedyktig i kampen om arbeidskraften.

Konklusjonene fra Frontfagsmodellutvalget er i all hovedsak omforente. Alle utvalgsmedlemmene, herunder partene på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, støtter fortsatt opp under frontfagsmodellen som sådan. Akademikerne og Unio hadde imidlertid et behov for å tydeliggjøre sitt syn på fleksibiliteten i modellen samt hvordan frontfagsmodellen skal praktiseres, og har uttrykt dette i en særmerknad.

Et sentralt poeng for Akademikerne, er at frontfagsanslaget ikke må oppfattes eller praktiseres som et ferdig forhandlet resultat for etterfølgende tariffoppgjør. Anslaget er en hjelp i koordineringen av lønnsdannelsen siden lønnsveksten inneværende år er ukjent når anslaget kommuniseres. Den faktiske lønnsveksten måles av Teknisk beregningsutvalg året etter forhandlingene.

For kommunesektoren viser Frontfagsmodellutvalgets rapport at modellen bare i liten grad er praktisert med nødvendig fleksibilitet. Anslaget fra frontfagspartene må ikke brukes som fasit for øvrige tariffområder, hverken ved kollektive forhandlinger på sentralt eller lokalt nivå. Flexibiliteten i frontfagsmodellen må benyttes for å understøtte den nødvendige allokeringen av arbeidskraften til samfunnets beste.

For mange kommuner og fylkeskommuner vet vi at det er utfordringer med å rekruttere og/eller beholde arbeidskraft. Arbeidsledigheten er lav, og det er stor etterspørsel etter høyt utdannet arbeidskraft. Lønnsstrukturen er allerede langt mer sammenpresset i kommunal sektor enn i privat sektor. Lønnsgapet til sammenlignbare stillinger er betydelig mellom kommunal- og privat sektor, og man risikerer derfor at private virksomheter med god lønnsevne tiltrekker seg de beste hodene. Kommune-Norge må kunne være konkurransedyktig både på lønnsnivå og lønnsutvikling for å kunne tiltrekke seg og beholde riktig kompetanse. Dette er viktig for å kunne sikre og utvikle kommunale tjenester og velferdsordninger.

## **Forventninger til Hovedtariffoppgjøret 2024**

Akademikerne kommune forventer at tariffoppgjøret bidrar til en reallønnsvekst for våre medlemmer, og samtidig bidrar til å redusere lønnsgapet mellom KS-området og privat sektor for sammenlignbare stillinger. Dette er viktig for at det skal bli en reell konkurranse om arbeidskraften, og slik at arbeidskraften allokeres dit den nyttiggjøres best.

Det er en betydelig forventning i Akademikernes medlemsmasse om at arbeidsgiver skal ta på alvor rekrutteringsutfordringen og den manglende kompetansen i norsk skole, og bruke lønn som virkemiddel for å rekruttere og ikke minst beholde dyktig undervisningspersonale. Frontfagsutvalgets rapport påpeker at «Som et resultat av forhandlinger i kommuneoppgjøret, har gruppen av undervisningsansatte i kommunesektoren hatt lavere lønnsvekst enn de store forhandlingsområdene siden 2013». Det viser at lønssystemet for undervisningspersonalet er for lite fleksibelt.

I Hovedtariffoppgjøret vil Akademikerne kommune i hovedsak vektlegge utviklingen av lønssystemet for undervisningsansatte plassert i kapittel 4. Vi krever en revidering av

Hovedtariffavtalen som gir våre medlemmer et system med kollektive lokale lønnsforhandlinger uten sentralt bestemt ramme, tilsvarende kapittel 5 i Hovedtariffavtalen.

Akademikerne kommune mener det er et særlig stort behov for å tilpasse tariffreglene om tjenestereiser til rettsutviklingen. Rettstilstanden knyttet til reisetid på tjenestereiser er endret som følge av de senere års rettsavgjørelser nasjonalt og internasjonalt. Endringene gjelder skillet mellom arbeidstid og hviletid/fritid, og hvordan reisetid utenfor ordinær arbeidstid plasseres i denne sammenheng.

**Akademikerne kommune krever:**

- Reallønnsvekst for våre medlemmer
- Et lønssystem med kollektive lokale forhandlinger uten sentrale føringer for alle Akademikernes medlemmer, også i undervisningssektoren
- Revidering av bestemmelsene om tjenestereiser

Vi vil komme tilbake med presisering av kravene.

Akademikerne kommune tar forbehold om nye og eller endrede krav.

**Sentral Forbundsvis særavtale mellom KS og Legeforeningen (SFS 2305)**

Sentral forbundsvis særavtale mellom KS og Legeforeningen (SFS 2305) har vært under forhandlinger mellom de sentrale partene siden høsten 2023. Partene har ikke kommet til enighet, og bringer derfor avtalen inn i Hovedtariffoppgjøret.