



# Kommune

**Tariffrevisjonen  
pr. 1. mai 2023**

**Dok. 1  
27. april 2023  
Kl 12:00**

## 1. Innledning

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – Kommune (YS-K) redegjør i dette dokumentet for våre hovedprinsipper ved tariffrevisjonen pr. 1. mai 2023. Nærmere presisering av kravene vil bli gitt senere under forhandlingene.

YS-K viser til Reguleringsbestemmelsen for hovedtariffavtalen i KS:

*Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår.*

*Lønnsutviklingen i 2022 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 2023 er også en del av grunnlaget.*

Det vises videre til YS inntektspolitiske dokument for 2023 jf. vedlegg 1, samt YS inntektspolitiske dokument for 2022-2024.

## 2. Økonomi

**YS Kommune krever økt kjøpekraft for våre medlemmer i 2023 og at etterslep fra industrien i de foregående lønnsoppgjørene innhentes.**

Den økonomiske veksten i Norge i 2022 var god og prisveksten endte på 5,8 %. Det er forventet en høy prisvekst også i 2023 samtidig som rentene har økt. Som følge av den høye prisveksten i 2022 har kommunal sektor igjen hatt en klar reallønnsnedgang. Samtidig har industrien for tredje året på rad gått utover anslaget i frontfaget og lønnsforskjellene mellom privat og kommunal sektor har økt. Dette må hensyntas i årets mellomoppgjør.

I 2022 fikk ledere en bedre lønnsutvikling enn andre grupper i samfunnet. Det er viktig at lønnsveksten som avtales skal være normgivende både for ledere og andre grupper.

## **Økonomisk innretning:**

YS-K krever:

### Generelle tillegg i kap. 4 med særlig fokus på Fagarbeidergruppene og de med 3-årig høyskole

- Det gis generelle tillegg til alle stillingsgrupper i garantilønnssystemet. YS-K mener at stillingsgruppene Fagarbeider, fagarbeider med tilleggsutdanning og 3-årig U/H utdanning særlig må prioriteres når det gjelder størrelsen på det generelle tillegget

### Endringer i Garantilønnstabellen

- Garantilønnsnivåene økes med det samme som størrelsen på det generelle tillegget

### Unormerte stillinger i kap. 4

- Generelt tillegg til unormerte stillinger i kap. 4

### Ledere

- YS-K vil understreke viktigheten av at ledere på alle nivåer skal ha en lønn som står i forhold til dem som de er satt til å lede og som gjenspeiler krav til kompetanse, kompleksitet, ansvar og myndighetsområde.

### Avlønning hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt

- YS-K mener det er rom for å heve avlønning for hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt og vil konkretisere krav på dette senere i forhandlingene.

**Det tas forbehold om nye/endrede krav underveis i forhandlingene.**

## Inntektspolitisk dokument 2023

### Innledning

YS krever økt kjøpekraft for våre medlemmer i 2023.

YS er bekymret for utviklingen som viser at arbeidstakernes andel av verdiskapingen synker og at lønnsforskjellene øker. Økte overskudd for eierne, store bonuser og økte lederlønninger viser at det er rom for at arbeidstakerne kan få mer. I årets lønnsoppgjør krever vi vår del av verdiskapingen, slik at arbeidstakernes andel igjen kommer opp på et mer normalt nivå.

Tendensen til økte forskjeller generelt og mellom kvinner og menn må snus.

YS stiller seg bak frontfagsmodellen. Samlet lønnsvekst for arbeidere og funksjonærer i konkurranseutsatte næringer skal over tid være retningsgivende for lønnsutviklingen for hele arbeidslivet.

Men anslaget for lønnsveksten i frontfaget må være troverdig. For tredje år på rad har det vist seg at lønnsveksten i industrien har vært betydelig høyere enn frontfagsrammen, noe som har ført til at flere grupper har blitt hengende etter. YS mener frontfagsmodellen må praktiseres fleksibelt, og ikke være til hinder for at det kan gjøres tilpasninger i lønnsstruktur og endringer i relative lønninger, blant annet for å sikre rekruttering og at områder ikke sakker akterut i lønnsutviklingen.

Mange av YS' medlemmer har opplevd en mindrelønnsutvikling de siste tre årene. Dette gjelder grupper både innenfor offentlig og privat sektor. I årets lønnsoppgjør må det finnes løsninger for å løfte disse gruppene.

I privat sektor må det dessuten føres reelle, lokale forhandlinger i den enkelte virksomhet basert på dennes økonomiske situasjon, produktivitet, konkurranseevne og fremtidsutsikter, og de ansatte skal sikres en rettferdig andel av verdiskapingen i virksomhetene.

Det må også i offentlig sektor føres reelle lokale forhandlinger som sikrer de ansatte en rettferdig andel av verdiskapingen.

YS vedtok i februar 2022 et inntektspolitisk dokument som gjelder for perioden 2022 – 2024: (<https://ys.no/wp-content/uploads/2022/03/YS-Inntektspolitiske-dokument-2022-endelig-010322.pdf>).

YS inntektspolitiske dokument 2023 supplerer hoveddokumentet forut for oppgjøret i 2023. Nedenfor følger YS' vurderinger av de overordnede økonomiske rammene for inntektsoppgjøret 2023.

### Den økonomiske situasjonen foran inntektsoppgjøret 2023

Tilbakeslaget etter pandemien ble hentet inn igjen i løpet av høsten 2021, og også i 2022 var veksten i fastlandsøkonomien god. Konsumet i husholdningene holdt seg oppe til tross for økte priser og renter, mye som følge av at husholdningene hadde oppsparte midler. Bedriftene hadde stort behov for arbeidskraft, og mange flere kom i jobb. Antall sysselsatte som andel av

befolkningen nådde en topp på 70,6 prosent i mars 2022, som var høyeste nivå siden 2009. Arbeidsledigheten avtok gjennom 2022 og var i mai 3,1 prosent målt med trendtall fra AKU. Siden sommeren 2022 har vi sett tegn til et omslag i arbeidsmarkedet.

Sysselsettingsandelen har falt og var i januar 69,7 prosent. Ledigheten har økt til 3,4 prosent, som fortsatt er godt under gjennomsnittet fra det siste tiåret før pandemien. Både SSB, Finansdepartementet og Norges Bank venter svakere vekst og høyere ledighet framover. Det siste året har økonomien vært preget av sterk prisvekst på de fleste varer og tjenester. Fortsatt betydelig prisvekst framover vil sammen med økt rentenivå dempe forbruket blant husholdningene og aktivitetsnivået hos bedriftene. Våre handelspartnere rammes også av kostnadssjokket, noe som vil dempe etterspørselen inn mot norsk økonomi.

De høye prisene har rammet husholdningenes kjøpekraft. I 2022 fikk de fleste grupper redusert reallønn etter skatt. For en ansatt med gjennomsnittlig lønnsnivå og en lønnsvekst lik gjennomsnittet for alle ansatte i fjor på 4,4 prosent, ble reallønnsnedgangen etter skatt på 1 prosent fra 2021 til 2022.

Lønnsforskjellene mellom heltidsansatte kvinner og menn holdt seg uendret fra 2021 til 2022, ifølge SSBs lønnsstatistikk. Når deltidsansatte inkluderes, viser statistikken at lønnsforskjellene mellom kjønnene økte litt.

Ulikhetene økte i fjor, både når vi ser på fordelingen av lønn og av inntekter generelt (inkludert kapitalinntekter). Samtidig vet vi at de med lavest inntekt har blitt truffet hardest av økningene i prisene. Prisene på nødvendighetsvarer som mat og strøm økte mer enn prisene på andre varer og tjenester i fjor.

I tråd med Teknisk Beregningsutvalg anslås prisveksten til 4,8\* prosent fra 2022 til 2023. TBU-tallene viser at styrking av kronen mot handelspartnerne i EU svekket den kostnadmessige konkurranseevnen mot disse landene i fjor. Samtidig viser Norges Bank konkurransekursindeks at utviklingen i kronekursen ikke var like sterk målt mot et bredere utvalg av Norges handelspartnere.

Lønnsomheten i industrien var god i fjor, godt hjulpet av høye produsentpriser.

Lønnsandelen, som er et omvendt mål på lønnsomheten, falt til 78 prosent for industrien i 2022, mot et gjennomsnitt på 83 prosent siste ti år.

Det ventes relativt høy lønnsvekst hos Norges handelspartnere, på 5,4 prosent i 2023.

## **Norsk Arbeidsliv - muligheten for å inkludere flere**

Oppsvinget etter koronakrisen ga sterk vekst i sysselsettingen og et udekket behov for arbeidskraft i mange bedrifter. Mange flere kom i jobb, og vi må anta at en del av de nye i arbeidslivet ble ansatt på tross av lite erfaring og manglende formell kompetanse. Med utsikter til et noe svakere arbeidsmarked framover er det viktig å ha gode ordninger for at flest mulig av disse kan forbli i jobben og finne varig fotfeste i arbeidsmarkedet. Tiltak for etter- og videreutdanning, fagbrev på jobb, lønnstilskudd og tilrettelegging er sentrale virkemidler.

Framskrivinger tyder på at knapphet på arbeidskraft kommer til å være en mer vanlig tilstand i tiårene som kommer. Befolkningen i arbeidsdyktig alder vil ikke vokse i samme fart som før, samtidig som behovene særlig innenfor helse og omsorg vil øke kraftig. YS mener at arbeidet med å utvikle heltidskultur må intensiveres. En heltidskultur vil styrke likestillingen og ha positiv effekt på kvalitet og kontinuitet i tjenestene.

\*TBU har senere justert tallet for prisveksten til 4,9%