



Unio kommunes krav I

Hovedtariffoppgjøret 2018

Onsdag 11. april 2018 kl. 12.00

Hovedtariffoppgjøret 2018

Den største utfordringen for kommunesektoren fremover er å møte den demografiske utviklingen, innbyggernes behov for høy kvalitet på velferdstjeneste og de økende krav til utdanning og kompetanse blant kommunens ansatte. Dette forutsetter blant annet at man lykkes med å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere med tilstrekkelig og riktig kompetanse innen oppvekst, helse og utdanning. Kommunene må derfor, både samlet og enkeltvis, ha en langsiktig lønns- og arbeidsgiverstrategi som tiltrekker seg godt kvalifiserte og engasjerte medarbeidere. Store lønnsforskjeller mellom kvinnedominerte og mannsdominerte yrker som krever høyere utdanning vil gjøre at kommunal sektor ikke vil klare å rekruttere og beholde den beste arbeidskraften, og det vil gå ut over kvaliteten på velferdstjenestene. Det er heller ikke bærekraftig at lærere i skoleverket har hatt systematisk og vedvarende lavere lønnsvekst enn resten av kommunal sektor.

Lønnsnivået for universitets- og høyskoleutdannede i HTA kap. 4, gruppe 2, må i sterkere grad bidra til at unge velger utdanninger innenfor oppvekst, utdanning og helse. For å kunne rekruttere, utvikle og beholde kompetent arbeidskraft, må sektoren ha et lønnsystem som sikrer bedre uttelling for utdanning og kompetanse. Delingen av kapittel 4 i 2016 vil kunne bidra til en mer målrettet lønnsdannelse for de store gruppene med høyere utdanning i KS-området. Dette må gjenspeiles i årets hovedoppgjør, og i kommende tariffperiode. Dette er en forutsetning for at kommunene skal kunne dekke sitt behov for godt kvalifisert arbeidskraft, både på kort og lang sikt.

Det må gjennom avtaleverket stilles krav til at kommunene mer aktivt må bruke lønn for å rekruttere og beholde kvalifiserte ansatte fremfor å tilsette ukvalifiserte eller la stillinger stå tomme. De sentrale bestemmelsene som regulerer den lokale lønnsdannelsen for tilleggskompetanse og ansvar må styrkes. Kriterier og prosedyrer for lokale lønnstillegg må utformes slik at motivasjon og arbeidsmiljø ikke undergraves.

Tariffoppgjøret i 2018 må ha en tydelig innretning, som gir en klar reallønnsvekst og et høyere lønnsnivå for universitets- og høyskoleutdannede. Etter en tariffperiode der mange med høyere utdanning har opplevd reallønnsnedgang, er det viktig at alle nå sikres økt kjøpekraft gjennom et generelt prosentvis tillegg.

Pensjonsreformen forutsetter at arbeidsplasser og arbeidsmiljø innrettes slik at det reelt blir mulig å stå lenger i arbeid, og at eventuelle hindringer mot å stå lenger motvirkes. De sentrale parter i kommunal sektor må starte et partsarbeid om hvordan det skal legges til rette for at alle yrkesgrupper skal ha reell mulighet for et lengre yrkesliv.

Unio krever følgende sentrale lønsmessige tiltak:

- En økonomisk ramme som minst er på nivå med den samlede økonomiske rammen for industrien. Innenfor denne rammen må lønnsutviklingen for yrkesgrupper med høyskole- og universitetsutdanning minst være på høyde med lønnsutviklingen for tilsvarende grupper med høyere utdanning i industrien. I tillegg må det tas hensyn til lønnsutviklingen i HTA kap. 5 over tid.
- Lønnsforhandlinger for ansatte med høyere utdanning i gruppe 2 baseres på egen lønnsmasse og lønnsstatistikk.
- Generelt prosenttillegg.

- Andre sentrale tiltak som bidrar til å rekruttere, utvikle og beholde nødvendig og etterspurt kompetanse.
- Styrke sentrale bestemmelser og tvisteløsning som regulerer lokal lønnsdannelse knyttet til tilleggskompetanse, utvidet ansvar og rekruttere og beholde kvalifiserte ansatte.

Andre krav:

- Partsarbeid om hvordan det skal legges til rette for at alle yrkesgrupper skal ha reell mulighet for et lengre yrkesliv.
- Videreføring og oppfølging av punkter til protokollen fra 2016. Dette kommer Unio tilbake til under forhandlingene.
- Endringer i andre kapitler i HTA. Dette kommer Unio tilbake til under forhandlingene.

Vedrørende arbeidstid i barnehage som er regulert i SFS 2201 Barnehager, skolefritidsordninger, skole og familiebarnehager, vises det til den pågående nemndbehandlingen. Unio vil eventuelt komme tilbake til krav vedrørende arbeidstid i barnehage under forhandlingene.

Kravene vil bli utdypet og konkretisert i påfølgende krav. Vi tar forbehold om nye og endrede krav.

Det vises for øvrig til vedlagte inntektspolitiske uttalelse fra Unio, vedtatt i styremøte 15. mars 2018.

Vedtatt i styremøte i Unio 15. mars 2018

Unios inntektspolitiske uttalelse 2018

Norsk økonomi går noe bedre etter flere år med svak vekst og fallende sysselsettingsrater. Veksten er derimot svakere enn i de fleste europeiske land. Omslaget kom i 2017. Flere år med moderate lønnsoppgjør og svekket krone etter oljeprisfallet i 2014 har gitt betydelige bidrag til å bedre norsk konkurranseevne og vist styrken og fleksibiliteten i den norske lønnsforhandlingsmodellen. Høyere oljepris og fortsatt lav kronkurs gir optimisme i både oljenæringen og fastlandsnæringene. Økt forbruk trekker også opp veksten, mens nedgang i boligbyggingen trekker ned. Det er nå viktig at lønnsveksten normaliseres allerede i årets oppgjør slik at de ansatte får en rettferdig del av verdiskapingen. Omstillingene av norsk økonomi må fortsette. Arbeidsledigheten ligger fortsatt på et høyt nivå, og framskrivningene gir bare svak nedgang de neste årene. Kunnskap må settes i front for å skape nye jobbmuligheter, det må satses på kompetanse, utdanning og forskning. Vi er alle avhengig av et godt partssamarbeid. Regjeringen må sammen med partene i arbeidslivet aktivt oppfordre til et organisert arbeidsliv.

Det er knyttet stor usikkerhet til utviklingen i kronkursen. Økt oljepris vil normalt gi en sterkere krone, mens fall i boligprisene og usikkerhet i boligmarkedet antas å forklare at krona fortsatt er historisk lav selv om oljeprisen stiger. Om usikkerheten knyttet til boligmarkedet går over, vil krona kunne styrke seg og bedriftenes konkurranseevne svekkes. Det er derfor viktig å ha finanspolitisk beredskap om utsiktene for norsk økonomi skulle snu. Det er fortsatt behov for å spisse sysselsettingspolitikken for ytterligere å få ledigheten ned. Skattelettelser i milliardklassen er ikke løsningen. Budsjettets utgiftsside må brukes for å skape arbeidsplasser i privat og offentlig sektor og på kunnskap som legger grunnlag for nye konkurransedyktige arbeidsplasser utenfor petroleumsklyngen. Skatte- og avgiftspolitikken og den statlige virkemiddelbruken må gjøre det mer lønnsomt å investere i grønne arbeidsplasser og klimavennlige løsninger.

Rettferdig omstilling

Pengepolitikken, finanspolitikken og tariffoppgjørene bidro positivt i den vanskelige situasjonen etter oljeprisfallet. Den kraftige kronesvekkelsen har lettet omstillingene i næringslivet og bedret konkurranseevnen for tradisjonell industri, sjømat og reiseliv.

Svak økning i oljepengebruken framover styrker muligheten for at vi kan beholde mye av den bedrede konkurranseevnen som kronesvekkelsen har gitt, selv om de fleste framskrivninger viser noe sterkere krone de nærmeste årene.

Finanspolitikken har også bidratt til å dempe utslagene av oljeprisfallet. Den økonomiske politikken de siste årene kunne derimot vært langt mer effektiv om de store skattelettelsene i stedet hadde blitt brukt på å stimulere privat- og offentlig aktivitet. Finanspolitikken vil ha strammere rammer fra 2018 enn det vi har vært vant til de siste 10-15 årene.

Partene i arbeidslivet har gitt avgjørende bidrag til omstillingene gjennom moderate lønnsoppgjør i flere år etter oljeprisfallet. Gode økonomiske utsikter tilsier at lønnsveksten normaliseres allerede i år slik at de ansatte får en rettferdig del av verdiskapingen.

Den økonomiske politikken må ta høyde for at omstilling og teknologiske skift kan gi økt arbeidsledighet og økt inntektsulikhet. Politikken må derfor ligge i front og omfordele slik at alle får ta del i de teknologiske framskrittene. Skattesystemet må brukes slik at vinnerne yter mer i en modell som løfter kompetansen for alle.

Kunnskap i front

Utdanning, forskning og kompetanse er den viktigste innsatsfaktoren for verdiskapingen i Norge, og er avgjørende for at vi skal kunne opprettholde og videreutvikle velferdssamfunnet. Utdanning har en verdi både for den enkelte og for samfunns- og arbeidsliv. Nasjonale og globale utfordringer som bærekraftig økonomisk utvikling, klima, energi, migrasjon, fattigdom, matproduksjon og helse, krever at det satses sterkere på kunnskapsutvikling.

Ansatte i offentlig sektor leverer gode tjenester som er avgjørende for den samlede verdiskapingen i samfunnet. En kunnskapsbasert og omstillingsdyktig offentlig sektor er et viktig konkurransefortrinn for norsk næringsliv og sentral for privat sektors evne til omstilling og nyskaping. Fordi endringene skjer raskere enn før, vil det i større grad enn tidligere være nødvendig å fornye og øke kompetansen gjennom hele yrkeskarrieren. Det må legges bedre til rette for samarbeid mellom arbeidsliv og utdanning på alle nivåer, samtidig som det må etableres gode systemer for kompetanseheving og for finansiering av livsopphold i forbindelse med etter- og videreutdanning.

Rett kompetanse til de enkelte oppgavene er viktig. Det gir økt kvalitet i tjenestetilbudet og økt produktivitet. Arbeidsgivere må i større grad forpliktes til å aktivt bruke lønn for å rekruttere og beholde kvalifiserte ansatte fremfor å tilsette ukvalifiserte.

Offentlig sektor må satse målrettet og samordnet på bruk av digitale løsninger slik at mer av arbeidskraften i sektoren kan frigjøres til kjerneoppgavene. Effektiv bruk av digital teknologi i offentlig sektor vil gjøre tjenestene lettere tilgjengelig for befolkningen og gjøre de ansatte bedre i stand til å gi et godt tjenestetilbud.

Internasjonal økonomi

Oppsvinget i verdensøkonomien tiltar i styrke. Oppgangen er bredt basert, med høyere vekst i både tradisjonelle industriland og i fremvoksende økonomier. Oppgangen i europeisk økonomi er også oppjustert, og målt per innbygger ligger BNP-veksten i mange europeiske land høyere enn i Norge. De nærmeste årene kan Norge vente noe drahjelp i form av økt etterspørsel i eksportmarkedene.

Den positive utviklingen i eurosonen fortsetter. Veksten ligger over trendvekst og arbeidsledigheten anslås til 8,5 pst i 2018, ned fra over 12 pst i 2013. Det er fortsatt høyt, og forskjellene mellom landene er stor. EU trenger fortsatt samling om felles ekspansjon for å få ledigheten ytterligere ned, det trengs investeringer i infrastruktur og velferd «på europeisk nivå».

USA er inne i sitt niende år med sammenhengende konjunkturoppgang. Selv om arbeidsledigheten går ned og er lav sammenliknet med eurosonen har sysselsettingsraten gått kontinuerlig ned i to tiår. Mange gir opp å søke jobb og trekker seg ut av arbeidsmarkedet. Forskning viser at nesten hele nettotilveksten av jobber er av midlertidig karakter og knyttet til deltidskontrakter med lav lønn.

Lysere utsikter går derimot mange steder sammen med dårlig fordeling. Stor vekst i lavproduktive og dårlig betalte jobber både i USA og Europa reflekterer både det lave investeringsnivået, svak satsing på utdanning og kompetanse, høy arbeidsinnvandring, utflugging av tradisjonelle industriarbeidsplasser og fagbevegelsens svekkede posisjon.

Den økonomiske politikken

Arbeidsledigheten målt ved SSBs Arbeidskraftundersøkelse har falt fra 5 pst sommeren 2016 til 3,8 pst i 4. kvartal 2017. Sysselsettingen har derimot stått stille i samme periode. Nedgangen i arbeidsledigheten skyldes derfor at folk har trukket seg ut av arbeidsstyrken. Sysselsettingsratene for 4. kvartal viser igjen nedgang, og siden sommeren 2016 har andelen i arbeid gått ned med nesten et helt prosentpoeng, tilsvarende 40 000 sysselsatte. Siden høsten 2013 har antall personer utenfor arbeidsstyrken økt med 130 000 personer.

Det er behov for et betydelig høyere ambisjonsnivå i sysselsettingspolitikken. Skatteletter er et dårlig virkemiddel i så måte. Det finanspolitiske handlingsrommet må brukes på kunnskap og til å stimulere privat og offentlig aktivitet.

Økt privat konsum, økte petroleumsinvesteringer og økte bedriftsinvesteringer vil bidra til økt vekst i 2018, mens fall i boligbyggingen trekker ned. Unio mener situasjonen i norsk økonomi nå tilsier at lønnsveksten må normaliseres allerede i årets oppgjør. Moderat lønnsvekst i årene etter oljeprisfallet har gitt avgjørende bidrag til økt optimisme og lønnsomhet. Nå må de ansatte få en rettferdig del av verdiskapingen.

Regjeringen Solberg ga i sine fire første år 21 mrd. kroner i skattelettelse. I 2018 er dette fulgt opp med ytterligere 3 mrd. kroner i skattelettelse. Om lag en tredel av skattelettelsene har gått til personer med de høyeste inntektene og formuene. Unio har kritisert skattelettelsene både fordi de gir dårligere fordeling og økt ulikhet og fordi innretningen av finanspolitikken kunne vært langt mer kraftfull i kampen for å styrke sysselsettingen uten disse skattelettelsene.

Offentlige midler til private aktører som leverer velferdstjenester og egenbetaling fra brukere av slike tjenester skal gå til velferd og ikke til store utbytter til kommersielle eiere som vi f.eks. har sett i barnehagesektoren. Både drifts- og investeringstilskudd må omfattes av strengere regler.

Regjeringens såkalte avbyråkratiserings- og effektiviseringsreform går ut over kvaliteten i de offentlige tjenestene, og jo flere år den får virke jo mer vilkårlige blir utslagene. Fra 2015-2018 kuttes det 9 mrd. kroner. Det tilsvarer lønnskostnadene til om lag 11 800 årsverk. ABE-reformen er et godt eksempel på politisk ansvarsfraskrivelse. Unio mener regjeringen må ta sitt ansvar og si klart hvilke oppgaver som skal ha mer eller mindre ressurser. Effektiviserings- og produktivitetsarbeidet i offentlig sektor er viktig, men det må

gjennomføres i samarbeid med de ansatte og bygge på tillit og trygghet. Nå rammes store og viktige etater og sektorer av betydelige kutt som må tas ut i færre ansatte.

Regjeringen må komme med nye tiltak på inkludering og sysselsetting. Tiltakene rettet mot de mange langtidsledige og mot arbeidsledig ungdom må styrkes. Regjeringens nye ambisjoner for å få funksjonshemmede, enkelte innvandrergupper og unge mennesker som ikke har fullført en utdanning er bra, men en «inkluderingsdugnad» må følges opp med konkrete virkemidler og satsinger i budsjettet. Arbeidsmarkedstiltakene er i dag langt fra tilstrekkelig dimensjonert for å hjelpe og kvalifisere utsatte grupper til arbeid. Ungdomsledigheten og langtidsledige har vært rekordhøy i flere år. De ordinære arbeidsmarkedstiltakene ligger på et alt for lavt nivå. I siste instans må kommunene tilby tiltak og aktivitet for å hindre passivitet og utstøting. Vi trenger en kompetansereform og aktivitetsreform, eid av partene. Overfor flyktninger må kompetansesporet velges foran lavlønssporet.

Det må komme nye tiltak for omstilling som gir arbeidsplasser i privat og offentlig sektor. Grunnlaget for nye konkurransedyktige arbeidsplasser må bygge på kunnskap. Budsjettpolitikken må gjøre det mer lønnsomt å investere i grønne arbeidsplasser og klimavennlige løsninger. Finanspolitikken må spille en større rolle for å øke etterspørselen, uvirksom arbeidskraft er mer alvorlig enn å bruke for mye oljepenger.

Stram kommuneøkonomi gir små muligheter for å bedre tjenestetilbudet på kjerneområdene utdanning, helse og omsorg. Det må legges større vekt på forebyggende helsearbeid som reduserer behovet for reinnleggelse og tidlig bruk av sykehjem. Noen tiltak gir gevinster raskt, andre tar noe lenger tid. Forebygging må få større oppmerksomhet på flere samfunnsområder. Tiltak som retter seg universelt til hele befolkningen kan redusere risikoen for fremtidige plager og sykdom. For at dette arbeidet skal lykkes, må det være til stede et godt og tverrsektorielt planarbeid. De samfunnsøkonomiske gevinstene av en slik vridning av ressursbruken vil være store.

Norske sjøfolk erstattes i økende grad av billig utenlandsk arbeidskraft. Unio krever at norske lønns- og arbeidsvilkår skal gjelde på norsk sokkel og i norske farvann. Det vil sikre like konkurransevilkår slik at norske sjøfolk kan konkurrere om arbeidsplassene i havrommet.

Norge må være åpne for å ta imot flere flyktninger. Mottaksberedskapen må være høy. Kommunenes utgifter til integrering av flyktninger må dekkes fullt ut, det vil få opp tempoet i bosettingen og øke overgangen til utdanning og arbeid. Hurtigsporet må styrkes og videreutvikles. Unio avviser alle forslag som åpner for lavere avlønning av flyktninger. Det er spesielt viktig å holde på den norske arbeidslivsmoell når mange flyktninger skal ut i arbeidsmarkedet.

Lønn og arbeidsmarked

Offentlig sektor må tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår og gode tjenstepensjonsordninger. Stat, kommuner og helseforetak må i større grad verdsette utdanning, kompetanse og ansvar, bekjempe verdsettingsdiskriminering, arbeide for likelønn og kompensere for ulempe, belastning og risiko. Det er store rekrutteringsutfordringer i store deler av offentlig sektor.

Offentlig arbeidsgivere har et særlig ansvar for å bekjempe verdsettingsdiskriminering. Det trengs også tiltak på tvers av sektorer i arbeidslivet hvis vi skal kunne sikre likelønn mellom kvinner og menn. Dette er også et politisk ansvar.

Regjering og arbeidsgivere har satt arbeidsmarkedets rammebetingelser og tariffavtaler under press. Den norske arbeidslivsmodellen og partssamarbeidet svekkes når politikken endrer maktbalansen til fordel for arbeidsgiversiden. Økt omfang av konkurranseutsetting legger til rette for tariffhopping og dårligere vilkår for arbeidstakerne. Dette bidrar til uro og stadige konflikt- og tvistesituasjoner.

Unio vil styrke ansattes lønns- og arbeidsvilkår og jobbe for fulle stillinger, gode arbeidstidsbestemmelser og god pensjon. Sosial dumping, svart økonomi og økonomisk kriminalitet må bekjempes på bredt grunnlag. Unio vil kjempe for at utdanning og kompetanse skal lønne seg bedre. Det er avgjørende for kvaliteten på de tjenestene som hele samfunnet er avhengig av.

Den såkalte lønnsandelen har holdt seg stabil i norsk industri i flere tiår. Det har ikke vært tilfelle i de øvrige delene av privat sektor. Her har arbeidstakernes andel av verdiskapingen falt betydelig de siste årene. Eiere i bygg og anlegg og tjenesteytende næringer stikker av med en stadig større del av kaka. Årsaken er tiltakende lavlønnskonkurranse, arbeidslivskriminalitet og sosial dumping og lavere organisasjonsgrad. Unio mener at denne utviklingen kan undergrave den norske arbeidslivsmodellen.

Pensjon

Unio ønsker tariffestede kollektive pensjonsordninger i store, brede og solidariske fellesskap. Det gir lave forvaltnings- og administrasjonskostnader og større trygghet for en god pensjon. En god pensjonsordning er livsvarig med akseptabelt nivå, gir like god pensjon for kvinner og menn, og har reguleringsprinsipper som sikrer en forutsigbar pensjon.

Avtalen mellom LO, Unio, YS, Akademikerne, KS, Spekter og Arbeids- og sosialdepartementet av 3. mars 2018 om tjenstepensjon for ansatte i offentlig sektor bygger på prinsippene over.

Avtalen sikrer at de yngre medlemmene får opptjening i tjenstepensjonsordningen etter 67 år slik at de raskest mulig kan kompensere for levealdersjusteringen. Levealdersjustering av pensjonene har ikke vært tema i forhandlingene. Den ble vedtatt av Stortinget med virkning fra 2011 og har også omfattet dagens pensjonsordning for ansatte i offentlig sektor. Med den nye avtalen vil en offentlig ansatt som er 25 år i dag kunne kompensere for levealdersjusteringen 2 år raskere enn om vi hadde videreført dagens ordning. Pensjonsreformen som Stortinget har vedtatt medfører at ansatte som trenger å gå av tidlig får vesentlig lavere pensjon enn ansatte som klarer å stå lenger i jobb. Stortingets vedtak om levealdersjustering endres ikke av den nye pensjonsavtalen.

AFP-ordningen legges om til et livsvarig påslag. De som ikke kvalifiserer til ny AFP får en betinget tjenstepensjon som tetter «AFP-hullene».

Avtalen omfatter nye samordningsregler der opptjening fra dagens offentlige tjenstepensjon samordnes med ny folketrygd. De nye reglene har en profil som sikrer at vi ikke får «nullpensjonister».

For årskullene som er født i 1963 eller senere er det også overgangsordninger for å ta hensyn til opptjente rettigheter i dagens tjenstepensjonsordning før 2011 samt et tidligpensjonstillegg som sikrer et høyere livsvarig pensjonsnivå for de som går av tidlig. Unio er tilfreds med at vi fikk på plass et tidligpensjonstillegg, men tilleggets størrelse burde vært større og flere årskull skulle vært omfattet.

For at flere ansatte skal ha reell mulighet til å stå lenger i arbeid, er det behov for at partene starter et arbeid for å diskutere tiltak som kan bidra til dette.

Avtalen anerkjenner at uføre ikke kan kompensere for levealdersjusteringen på samme måte som de som er i arbeid. Uføres alderspensjon i offentlig tjenstepensjon skal tilpasses folketrygden slik at det sikres et godt nivå ved 67 år i forhold til arbeidsføre.

Avtalen sier at det vil være et behov for særaldergrenser knyttet til sikkerhet og belastning også i framtiden. Avtalen har sikringsbestemmelser for mange årskull, og det skal føres forhandlinger om tilpasningen til ny folketrygd for yngre årskull. Endringer kan være forhøyet opptjeningssats eller videreføring i bruttoordningen. Endringene forutsetter enighet mellom partene.

I privat sektor og deler av offentlig sektor angripes ansattes pensjonsrettigheter av arbeidsgivere som jakter lavere og forutsigbare kostnader, f.eks. gjennom anbud, konkurranseutsetting og tariffhopping.

Unio mener at private aktører som leverer fullt ut offentlig finansierte tjenester ikke skal kunne profittere på å bytte arbeidsgiverorganisasjon og pensjonsordning. Dette er ikke i samsvar med den norske arbeidslivsmodellen og partsamarbeidet og bidrar til uro og stadige konflikt- og tvistesituasjoner.

Lønns- og prisutviklingen

TBU anslår i sin februar-rapport (se sammendrag i vedlegg 1) den gjennomsnittlige lønnsveksten i NHO-bedrifter i industrien til 2½ prosent i 2017. De foreløpige anslagene er 2½ lønnsvekst for både arbeidere og funksjonærer.

Konsumprisene steg med 1,8 prosent fra 2016 til 2017. TBUs anslag i forkant av forhandlingene i 2017 var «rundt 2 prosent».

TBU anslår konsumprisveksten fra 2017 til 2018 til «om lag 2 prosent». SSB sitt anslag for prisveksten i 2018 fra mars 2018 er 2,0 prosent. Usikkerheten i anslagene er særlig knyttet til utviklingen i kronekursen og elektrisitetsprisene.

Føringer:

- Unio krever at utdanning, kompetanse, ansvar og risiko skal verdsettes bedre lønnsmessig
- Unio krever at rammene for årets hovedoppgjør gir klar reallønnsvekst
- Det legges til grunn at kravene tilpasses de enkelte tariffområders situasjon
- Der forholdene tilsier det, bør prosenttillegg prioriteres. Flere lønns- og systemmessige virkemidler må vurderes i de enkelte tariffområder
- Partsarbeid om tiltak for å bedre mulighetene til å stå lenger i arbeid før pensjonering bør prioriteres
- I hovedsak bør sosiale bestemmelser videreføres
- Unios krav i 2018 skal gjenspeile dette inntektspolitiske dokument, og kravene skal behandles nærmere i Unios forhandlingsutvalg/delegasjoner i de enkelte tariffområder

Vedlegg: Unio-notat

Unio-notat

26.2.2018 RS

TBUs februarrapport i forkant av hovedoppgjøret 2018:

Lønnsvekst i industrien på 2 ½ pst

- **Konsumprisveksten** fra 2017 til 2018 anslås til om lag 2 pst. I 2017 var prisveksten 1,8 pst.
- Samlet lønnsvekst fra 2016 til 2017 for **arbeidere og funksjonærer i industrien** er foreløpig anslått til 2 ½ pst. Lønnsveksten for industrifunksjonærer og industriarbeidere hver for seg er begge anslått til 2 ½ pst. For industriarbeidere og for funksjonærer i industrien er overhenget anslått til henholdsvis 1,1 pst og 1,2 pst.
- Årslønnsveksten i 2016 i **statlig tariffområde** anslås til 2,3 pst. Overhenget til 2018 i det **statlig tariffområde** er beregnet til 0,7 pst.
- I **kommunene inkl. undervisningssektoren** er årslønnsveksten i 2017 anslått til 2,5 pst. For gruppene undervisningsansatte i kommunesektoren og kommunesektoren eksklusiv undervisningsansatte er lønnsveksten beregnet til henholdsvis 2,3 pst og 2,6 pst.
- Overhenget til 2018 i **kommunesektoren** samlet og for undervisningsansatte er beregnet til 1,4 pst og 1,3 pst.
- Lønnsveksten for Spekter Helse fra 2016 til 2017 er beregnet til 3,6 pst. Flere forhold som konflikten mellom Spekter og Akademikerne i 2016 og strukturendringer trekker opp anslaget for 2017. Lønnsveksten for gruppen Spekter-trad er beregnet til 2,5 pst fra 2016 til 2017.
- Lønnsveksten i **finanstjenester** (gjelder heltidsansatte i medlemsvirksomheter i Finans Norge utenom ledere) er beregnet til 3,8 pst fra 2016 til 2017. For **Virke-bedrifter i varehandelen** er lønnsveksten i 2017 beregnet til 3 pst.
- Lønnsforskjellen mellom menn og kvinner ble også i 2017 redusert. Men fremdeles er lønnsforskjellen størst for de med Universitets- eller høyskoleutdanning t.o.m. 4 år.

Beregnet årslønnsvekst, glidning og overheng

	Gj.snittlig årslønnsvekst			Årslønn 2017	Over- heng til 2018	Glidning	
	12-17	15-16	16-17			Gj.snitt 16-17	13-17
Industri i alt i NHO-bedrifter	2,8	1,9	2 ½	596 600	1,1		
- industriarbeidere	2,7	2,0	2 ½	463 800	1,1	1	1,2
- industrifunksjonærer	2,9	2,2	2 ½	746 000	1,2	1,4	1,5
Varehandel Virke-bedrifter	3,3	2,5	3	510 000	0,8	1,6	1,5
Finanstjenester	4,0	2,5	3,8	654 800	1,0	2,4	2,4
Statsansatte	2,9	2,4	2,3	574 500	0,7	0,3	0,5
Kommuneansatte	3,0	2,5	2,5	501 800	1,4	0,4	0,5
-undervisningsansatte	2,8	2,5	2,3	552 600	1,3	0,1	0,2
-øvrige ansatte i kommunene	3,2	2,5	2,6	486 400	1,4	0,6	0,7
Spekter Helse	3,1	2,0 ¹	3,6 ¹	575 000	0,9	0,9	0,4
Øvrige Spekter-bedrifter	2,9	2,4	2,5		0,6	0,1	0,1

Kilde: Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene tabellene 1.1, 1.2, og 1.4 (februar-rapporten 2018)

1: Flere forhold som konflikten mellom Spekter og Akademikerne i 2016 og strukturendringer trekker opp anslaget for 2017 og ned i 2016.