

TARIFFOPPGJØRET 2021

KS-området

Krav nr 1

21. april 2021 kl 12

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.»

De økonomiske rammene rundt tariffoppgjøret

Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene (TBU) la frem sin rapport i mars med «Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2021» (NOU 2021:5). I denne rapporten anslår TBU en prisvekst inneværende år på 2,8%. Prisveksten for 2020 ble beregnet til 1,3%.

Beregnet årslønnsvekst fra 2019 til 2020 for frontfaget samlet ble 2,2%, fordelt på 2,0% for industriarbeiderne og 2,1% for industrifunksjonærer. Anslaget for den økonomiske rammen for frontfaget ved tariffoppgjøret 2020 var 1,7%.

Vi ser til dels store variasjoner i beregnet årslønnsvekst fra 2019 til 2020 i de ulike forhandlingsområdene; fra Virke-bedrifter i varehandelen på 3,6% og til ansatte i kommunene samlet på 1,7%. Årslønnsveksten for kommunalt ansatte fordeles igjen på undervisningspersonale beregnet til 1,2% og øvrige ansatte med 1,9%. Den lave årslønnsveksten for undervisningspersonale forklares med økt antall årsverk av personell uten godkjent utdanning.

Sett opp mot prisveksten i 2020 fikk kommuneansatte som sådan en liten reallønnsforbedring. I årets oppgjør, har frontfaget etter mekling anslått den økonomiske rammen til 2,7%, dvs en liten reallønnsnedgang dersom TBU sitt anslag for prisveksten viser seg å være korrekt.

Ut fra resultatet i øvrige tariffområder, og også med tanke på den formidable innsatsen mange kommuneansatte har nedlagt i pandemien både i helsetjenesten, i skolesektoren og ved å opprettholde de kommunale tjenestene fra hjemmekontoret, er det likevel rimelig å kunne forvente en reallønnsforbedring i 2021.

Hovedtariffavtalen Kapittel 4

Tallene fra TBU indikerer en mindrelønnsutvikling for våre medlemmer i kapittel 4 sammenlignet med arbeidslivet for øvrig. TBU viser også at dette er en trend som har vart over tid. I tabell 2.7 vises at ansatte i skole/utdanning med mer enn 4 års utdanning fra universitet og høyskole (denne gruppen omfatter hovedsakelig lektorer) har hatt en årslønnsutvikling på 9 % i perioden 2015 – 2020, mens øvrige undervisningspersonale har hatt en årslønnsutvikling på 11 % i samme periode.

Tall fra SSB viser videre at godt over 20 prosent av de som underviser i videregående skole mangler nødvendig kompetanse for å undervise. Dette er bekymringsfullt, og det viser et behov for lønnsløft i undervisningssektoren og at man også må ha en vilje til å bruke lønn som et reelt personalpolitisk virkemiddel både for å tiltrekke seg og å beholde riktig og høy kompetanse. Under pandemien har vi i tillegg sett at undervisningspersonell har strukket seg langt og vist en formidabel omstillingsevne og vilje for å tilrettelegge undervisningen på best mulig måte. Da er det viktig med godt skolert undervisningspersonell, som også i en unntakssituasjon kan yte best mulig undervisning til elevene. Det koster å tiltrekke seg de beste og det koster å beholde disse. Dette handlingsrommet må den enkelte kommune ha.

Frontfaget og lønn som et personalpolitisk virkemiddel

Også i kommunesektoren utenfor undervisningssektoren er det svært viktig at lønn brukes som et aktivt virkemiddel både for å rekruttere og beholde arbeidstakere. Innbyggerne er avhengig av å ha en god og velfungerende kommunal sektor, og høy kvalitet og sikkerhet i tjenesteytingen er sentralt. Vi vet hvor viktig kommunesektorens

tjenester er for innbyggerne, og kommunesektoren er ikke mindre viktig når vi nå skal gjenåpne samfunnet og gå inn i en ny normalhverdag. Pandemisituasjonen har synliggjort ytterligere behovet for en kvalitativt god kommunal/fylkeskommunal sektor. Vi ser hvor viktig det er å sikre en god primærhelsetjeneste som kan sørge for helsehjelp, smittesporing og vaksinerings, men også behovet for et tilstrekkelig psykisk helsevern og barnevernstjenester. Vi ser i tillegg hvor viktig det er å sikre og ivareta grunnleggende infrastruktur som vann og avløp samt verdien av å opprettholde plan- og byggeaktivitet for å holde økonomien i gang. Det samme med innkjøps- og bestillerkompetansen, og generelt en velfungerende kommunal administrasjon for å sikre en tilnærmet normal tjenesteyting og fortsatt god kvalitet i tjenestene selv om hverdagen er unormal.

Det er viktig at kommunene fortsetter å holde et høyt kompetanse- og ytelsesnivå på alle områder, og da må kommunene ha rom for å rekruttere nødvendig kompetanse. Vi vet at det i flere kommuner/fylkeskommuner er mangel på og/ eller etterspørsel etter ansatte med høyere akademisk utdanning, eksempelvis teknologer, jurister, leger, psykologer, økonomer og arkitekter. For å løse disse utfordringene, er det viktig at hver enkelt kommune og fylkeskommune er i stand til å styre lønnsutviklingen ut fra egne behov. For ansatte i kapittel 5 og kapittel 3, innebærer det at det i hver enkelt kommune/fylkeskommune må føres frie og reelle lokale forhandlinger uten sentrale føringer. Forhandlingene må ta utgangspunkt i lokale behov, og med det bidra til at kommunene kan utøve sin lønns- og personalpolitikk i praksis.

Akademikerne ser med bekymring en økt sentral styring med tanke på lønnsoppgjørene og de økonomiske rammene. Dette ser vi blant annet ved hvordan frontfagets anslag praktiseres. Mange arbeidsgivere forholder seg til frontfagets resultat/anslag som en fasit for lønnsoppgjørene de enkelte år. Dette skjer både på sentralt og lokalt nivå.

Akademikerne støtter opp om frontfaget som modell for den koordinerte lønnsdannelsen i Norge, men det er viktig å presisere at partenes intensjon og støtte til denne modellen er at lønnsutviklingen i konkurranseutsatt industri skal danne en norm over tid for lønnsutviklingen i andre sektorer. Det betyr at det kan og skal forekomme variasjoner og differensierte lønnsoppgjør både mellom og innenfor tariffområder. Det betyr også at frontfagets anslag/resultat det enkelte året ikke skal danne en fasit for etterfølgende tariffoppgjør. I denne sammenhengen er det viktig å merke seg at frontfagets økonomiske resultat kun er et anslag for hva det enkelte tariffoppgjøret vil koste. Som vi ser av TBU-rapporten fra mars 2021, fravek frontfagets beregnede resultat markant

fra resultatet som ble anslått ved avslutning av meklingen i 2020. Derfor må økonomien ikke bindes opp ved sentrale avsetninger eller sentrale føringer, men bringes ut til den enkelte kommune og fylkeskommune slik at virksomhetene selv kan styre lønnsutviklingen i råd med virksomhetens behov og lønnspolitikk.

Akademikerne krever

Akademikerne krever klar reallønnsvekst for våre medlemmer i kapittel 4, og krever videre at all tilgjengelig økonomi settes av til kollektive lokale forhandlinger.

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