



# Kommune

**Tariffrevisjonen  
pr. 1. mai 2021**

**Dok. 1  
21.april 2021  
Kl 12:00**

## 1. Innledning

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – Kommune (YS-K) redegjør i dette dokumentet for våre hovedprinsipper ved tariffrevisjonen pr. 1. mai 2021. Nærmere presisering av kravene vil bli gitt senere under forhandlingene.

YS-K sitt krav bygger på enigheten fra hovedtariffoppgjøret 2020 om lønnsmessige justeringer i 2021.

Reguleringsbestemmelsen for hovedtariffavtalen i KS er som følger:

*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.*

Det vises videre til YS inntektspolitiske dokument for 2021 jf. YS inntektspolitiske dokument for 2020-2022; jf. vedlegg 1.

**YS Kommune krever at våre medlemmers kjøpekraft sikres i 2021 og at etterslep fra industrien i 2020 innhentes.**

## 2. Økonomi

YS-K krever sikring av våre medlemmers kjøpekraft i dette oppgjøret.

YS-K vil særlig prioritere ansatte i stillingsgruppene "Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger" og "Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning" samt ansatte i stillingsgruppen "Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning".

YS-K krever at avstanden i garantilønn for ansatte i stillingsgruppen "Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning" i forhold til fagarbeidergruppene ikke øker.

Lønnsvekst for "unormerte" stillinger i kapittel 4 må også sikres. YS-K vil også understreke viktigheten av at ledere på alle nivåer skal tjene vesentlig mer enn dem de er satt til å lede.

YS-K vil også 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, 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.

### **3. Pensjon**

I den grad det foretas endringer i reguleringsregimet for folketrygdens alderspensjon under utbetaling fra G-0,75 til gjennomsnittet av pris- og lønnsvekst, kreves dette ivaretatt også i SGS 2020 Pensjonsordninger.

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

## Inntektspolitisk dokument 2021

### 1. Innledning

YS vil sikre medlemmenes kjøpekraft i 2021.

Det forutsettes at samlet lønnsvekst for arbeidere og funksjonærer i konkurranseutsatte næringer er retningsgivende for lønnsutviklingen for hele arbeidslivet. Samtidig kan ikke frontfagsmodellen være til hinder for at det kan gjøres tilpasninger i lønnsstruktur og endringer i relative lønninger. Frontfagsmodellen må være fleksibel nok til at enkeltgrupper med berettigede krav kan få høyere rammer enn frontfaget. Forhandlingene i den enkelte virksomhet skal hensynta forhold som økonomi, produktivitet, konkurransevne, framtidsutsikter og lokale skjevheter.

Globalisering, klimaendringer, demografiske endringer og ny teknologi har allerede før pandemien endret arbeidslivet. Endringene vil nå skje raskere enn tidligere og stille store krav til omstillingsevne.

YS vedtok i februar 2020 et inntektspolitisk dokument som gjelder for perioden 2020 - 2022. YS inntektspolitiske dokument 2021 supplerer hoveddokumentet forut for oppgjøret i 2021.

Nedenfor følger YS vurderinger av de overordnede økonomiske rammene for inntektsoppgjøret 2021.

### 2. Den økonomiske situasjonen foran inntektsoppgjøret 2021

Aktiviteten i norsk økonomi forventes å ta seg opp igjen i løpet av det kommende året, etter at vi i 2020 har lagt bak oss det største økonomiske tilbakeslaget siden krigen.

Koronakrisen har rammet hardt, og ført til lavere aktivitet og økt arbeidsledighet over hele landet, og i et bredt spekter av næringer. Hardest har det likevel gått ut over næringer hvor smitteverntiltakene har rammet direkte: reiseliv, luftfart, kultur, servering og overnatting.

Ved inngangen til 2021 står vi i en situasjon med et lavere aktivitetsnivå, og en høyere arbeidsledighet enn normalen. En ekspansiv finanspolitikk og omfattende støttetiltak til husholdninger og bedrifter har bidratt til å begrense ringvirkningene av krisen. Vi kan derfor forvente en god vekst i norsk økonomi i året vi har foran oss, når vaksineringen blir utbredt og smitteverntiltakene kan lempes på. Verdiskapning og sysselsetting vil likevel ligge lavere enn i et normalår, siden nedgangen gjennom 2020 har vært så kraftig.

SSB anslår en vekst i fastlands-BNP på 3,7 prosent fra 2020 til 2021, og at arbeidsledigheten som rapportert gjennom AKU-undersøkelsen vil falle fra 5,2 prosent mot slutten av 2020, til 4,5 prosent i 2021, og videre til et tilnærmet historisk gjennomsnitt på 3,9 prosent i 2022. I tråd med Teknisk beregningsutvalgs (TBU) anslag forventer vi en vekst i konsumprisindeksen på 2,6 prosent fra 2020 til 2021.

Den kostnadmessige konkurranseevnen til norsk industri ble bedret i 2020. Timelønnskostnadene i industrien hos våre handelsspartenere hadde 2,3 prosentpoeng høyere vekst enn timelønnskostnadene i norsk industri i 2020. Sammen med en markant svekkelse av den norske kronen har dette bidratt til at relative timelønnskostnader mellom norsk industri og industrien hos handelspartnerne målt i felles valuta anslås å ha falt med 9,6 prosent i fjor.

Koronakrisen har rammet skjevt. Grupper som i utgangspunktet hadde relativt lav lønn er hardest rammet av permitteringer og oppsigelser. Samtidig har lave renter bidratt til at det økonomiske handlingsrommet øker for personer som har beholdt jobben.

Selv om samlet lønnsulikhet har holdt seg relativt stabil de senere årene ser vi en høyere lønnsvekst blant toppledere i privat sektor sammenlignet med gjennomsnittet av heltidsansatte fra 2019 til 2020. Siden 2015 har lønnsforskjellene mellom kvinner og menn minket men over de to siste årene ser vi ikke en slik konvergens mellom kjønnene.

### **3. Norsk Arbeidsliv etter pandemien**

Når samfunnet åpner opp igjen vil mange av utfordringene fra før krisen vende tilbake. I løpet av det siste året har vi også sett utviklingstrekk som vil føre til varige endringer i arbeidslivet.

Koronakrisen har for eksempel fremskyndet den digitale omstillingen i arbeidslivet. Tidlig i pandemien ble mange flyttet på hjemmekontor. Digitale møter ble plutselig viktigste form for kontakt på jobben. Mange bedrifter har måttet revurdere både oppgaveløsning og tilstedeværelse i egen virksomhet. Flere arbeidstakere opplever at deres yrke har fått økt anseelse fordi det har blitt mer synlig hvilken kritisk samfunnsfunksjon de innehar.

Med ny teknologi kommer også nye muligheter til å jobbe hjemmefra. Dette kan gi økt fleksibilitet men har også utfordringer knyttet til at grensene mellom normalarbeidstid, overtid og fritid lett viskes ut. YS vil arbeide for at arbeidsmiljølovens regler for arbeidstid skal gjelde fullt ut for hjemmearbeid/fjernarbeid. Samtidig forutsetter YS at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig og balansen mellom arbeidstid og fritid er ivaretatt både for arbeidstakere og ledere på alle nivå. YS forutsetter også at arbeidsgiver dekker alle utgifter til utstyr for arbeid fra hjemmekontor.

Det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet vil også endre seg fremover. Når arbeidsgivere vurderer risiko og planlegger tiltak må også risikotiltak i forbindelse med uforutsette hendelser og pandemier vurderes. YS krever at arbeidsgivere setter de ansattes helse og sikkerhet først og prioriterer nødvendige tiltak for å unngå smitte på arbeidsplassen.

Koronakrisen har aktualisert behovet for kompetanseutvikling både for arbeidstakere som er i arbeid og de som nå står utenfor. De mange som er permittert i løpet av pandemien skal kunne delta i opplæring og kompetansetiltak i permitteringsperioden. Dette er viktig for å stimulere produktivitet og omstilling. Kompetansepåfyll gjennom hele yrkeskarrieren blir også etter pandemien, avgjørende for å sikre at arbeidstakere har relevant kompetanse og forblir attraktiv arbeidskraft.

YS mener at arbeidet med å utvikle heltidskultur må intensiveres. Koronapandemien har vist at deltidskultur gir utfordringer for både smittevern og for å sikre tilstrekkelig beredskap i en krisesituasjon. En heltidskultur vil styrke likestillingen og ha positiv effekt på kvalitet og kontinuitet i tjenestene.