

Unio
v/Klemet Rønning-Aaby og Sigurd Jakob Gulestøl
Stortingsgata 2
0158 Oslo

Oslo, 15. mars 2024

TARIFFOPPGJØRET 2024 – KRAV KS

Økonomi/generelt:

Den 16. februar 2024 offentliggjorde Det Tekniske Beregningsutvalget (TBU) sin foreløpige rapport, som viser hva resultatene ble i oppgjøret 2023.

Rapporten viser at samlet lønnsvekst fra 2022 til 2023 for arbeidere og funksjonærer i industrien (det utvidede frontfaget), ble 4,8 prosent.

Rapporten viser at lønnsveksten for kommunal sektor samlet (inkludert undervisningssektoren) var 5,6 prosent.

Rapporten viser at det fremdeles er store lønnsforskjeller mellom industrifunksjonærer og ansatte med tilsvarende utdanningsnivåer i offentlig sektor.

Det fremgår av den foreløpige TBU rapporten at prisveksten for 2023 ble 5,5 prosent. Det tekniske beregningsutvalget sitt anslag for prisvekst for 2024 er 4,1 prosent.

Akademikerforbundet krever at oppgjøret får en profil og en innretning som tetter noe av lønnsgapet mellom universitets- og høyskoleutdannede i offentlig sektor og funksjonærer i privat sektor. Akademikerforbundet krever derfor ved årets oppgjør en reallønnsvekst og en økonomisk ramme betydelig over frontfaget. Lønnen for universitets- og høyskoleutdannede i offentlig sektor må være konkurransedyktig slik at offentlig sektor kan være sikret kvalifisert arbeidskraft.

Det er også viktig at Unio fortsetter sitt arbeid for likelønn, både mellom kvinner og menn og mellom fag- og tjenesteområder. Dette kravet bygger også på Unios inntektspolitiske uttalelse.

Det er for utdanningsgruppene i gruppe 2 i tariffavtalen det er størst avstand i lønn mellom kommunal og privat sektor, og disse må derfor prioriteres.

Akademikerforbundet ber forhandlingsutvalget fortsette det gode samarbeidet slik at Unio kan fremstå med styrke i de kommende forhandlingene. Det bør også legges til rette for samarbeid med andre tariffutvalg der dette er hensiktsmessig.

Profil på årets oppgjør

Det kreves generelle prosentvise for tillegg i tariffavtalens kapittel 4.1. Det ble i 2023 bestemt at det skal gjennomføres lokale lønnsforhandlinger for kap. 4 pkt. 4.2.1 i 2024. Avsetningen til lokale lønnsforhandlinger for kap. 4 må være av en vesentlig størrelse og helst over 1 prosent. For

mellomledere med kompetanse på bachelornivå må lønnsutviklingen prosentvist være minst på nivå med gruppe 2.

Alle i gruppe 2 i kap. 4 med 16 års ansiennitet må prioriteres.

Begrunnelse for krav om lokale lønnsforhandlinger

Det er i HTA krav om å utvikle lokale lønnspolitiske dokumenter hos hver arbeidsgiver. For at disse dokumentene skal være reelle styringsverktøy, må det gis åpning for at det kan gis lønnsutvikling i henhold til målene i den lokale lønnspolitikken. Det kan oppstå uønskede lønnsforskjeller hos den enkelte arbeidsgiver løpende. Dette kan f.eks skyldes uheldige utslag av sentrale tariffbestemmelser, rekrutteringssituasjonen i den enkelte kommune, interne omorganiseringer og andre forhold. Lokale forhandlinger gir mulighet til å løse dette.

Krav til hovedtariffavtalens bestemmelser:

Det anbefales at utdanningskoder i gruppe 2 avspeiler utdanningsnivåene fremfor profesjon. Den høyeste grad av akademisk utdanning er ikke medtatt i gruppe 2 i dag.

I kapittel 5 pkt. 5.2 annen lønnsregulering tas det inn tilsvarende tekst fra kap. 4 pkt. 4.2.2 særskilte forhandlinger.

Grupplivsforsikringen erstatningsbeløp indeksreguleres til dagens nivå.

§3 Oppsigelse, omplassering

3.4. Omplassering

3.4.1 og 3.4.2

Tillegg siste setning for begge: Arbeidstakeren skal sikres en årlig lønnsutvikling.

§ 4 Arbeidstid

4.7 Tjenestereiser

Ny tekst som erstatter dagens tekst: All reisetid utenom reise til og fra arbeid inngår i arbeidstiden.

Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

3.2 Lokal lønnspolitikk

Nytt punkt:

3.2.5 Parter

I kommuner/virksomheter der en organisasjon har en eller få medlemmer uten egen tillitsvalgt, ivaretas medlemmets/medlemmenes interesser i lønnsforhandlinger av en tillitsvalgt fra en annen organisasjon under egen hovedsammenslutning, eller en annen person/forhandler oppnevnt av vedkommendes organisasjon.

3.2.6. Lønnsvurdering

Nytt punkt: Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter tilsetting, og ved overgang fra midlertidig til fast tilsetting, vurdere arbeidstakerens lønns-plassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer. Tillitsvalgte orienteres årlig om bruken av bestemmelsen.

§3.2 Lokal lønnspolitikk og §4.2.4 kompetanseplan bør omfatte kap 5. Det foreslås at §5.3 avsnitt 3 bør ha tilsvarende tekst om kompetanse som 4.2.4.

Til Vedlegg 1

Forslag til ny tekst etter setningen til Merknader til stillingskoder i kapittel 5:
Begrepet «høyere akademisk utdanning» gjelder for yrker med høyere utdanning slik som
bachelorgrad med tilleggsutdanning og mastergrad med videre.

Akademikerforbundet forbeholder seg retten til å fremme krav til Vedlegg 1 i den hensikt å ivareta
profesjonskoder i stillingsregisteret.

Med vennlig hilsen



Mizanur Rahaman
Forbundsleder



Eystein Madland Hagesæther
Rådgiver