

TARIFFOPPGJØRET

1. mai 2015

KS-området



KRAV NR. 1

23. april 2015 – kl. 10.00

1. Grunnlaget for forhandlingene

Akademikerne viser til hovedtariffavtalen i KS, kapittel 4, punkt 4.A.5 Regulering 2. avtaleår:

«Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom KS og forhandlings sammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området, øvrige offentlig ansatte og andre sammenlignbare tariffområder. Dersom rapporten «Grunnlaget for inntektsoppjørene i 2015» fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppjørene viser en høyere lønnsutvikling i frontfaget enn i KS-området fra 2013 til 2014 skal differensen legges til et troverdig anslag for lønnsveksten 2014–2015 i frontfaget. Disse elementene vil være grunnlaget for rammen for oppjøret 2015 i KS-området. 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 2015.»

2. Tall fra teknisk beregningsutvalg for inntektsoppjørene (TBU) og tall fra Frontfaget 2015

Lønnsveksten i 2014

Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppjørene (TBU) viser i sin hovedrapport at lønnsveksten i 2014 for de fleste tariffområdene var vesentlig lavere enn gjennomsnittet for de siste fem årene. For alle lønsmottakere samlet anslås den gjennomsnittlige årslønnsveksten fra 2013 til 2014 til 3,1 prosent. I de store forhandlingsområdene var lønnsveksten samlet 3,2 prosent. Lønnsveksten i de største forhandlingsområdene varierte fra 3,0 prosent for industriarbeidere i NHO-bedrifter til 3,5 prosent i Virkebedrifter i varehandel, jf. tabell 1.

Fra TBUs endelige hovedrapport, 30. mars 2015

Tabell 1. Årslønnsvekst fra 2013 til 2014 og lønnsoverheng til 2015 i noen forhandlingsområder

	Lønnsvekst i prosent fra 2013 til 2014	Lønnsoverheng i prosent til 2015
Industriarbeidere i NHO-bedrifter	3,0	1,0
Industrifunksjonærer i NHO-bedrifter	3,2	1,3
NHO-bedrifter i industrien i alt	3,3	1,3
Virke-bedrifter i varehandel	3,5	1,0
Finanstjenester	2,9	1,2
Statsansatte	3,4	2,1
Kommuneansatte	3,2 ¹	1,8 ¹
Ansatte i Spekter-bedrifter utenom helseforetakene	3,3	0,8
Ansatte i helseforetakene	3,4	1,2

¹ Forskjøvet virkningstidspunkt for tariff tillegg i 2014 pga. streik i undervisningssektoren, trakk lønnsveksten i 2014 ned med 0,2 prosentpoeng og overhengen til 2015 opp med 0,2 prosentpoeng for kommuneansatte i alt.

Nøkkeltall for 2015

Lønnsoverhenget til 2015 i de største forhandlingsområdene samlet anslås av TBU til 1,4 prosent i gjennomsnitt. Dette er 0,6 prosentpoeng lavere enn overhenget til 2014.

Lønnsoverhenget inn i 2015 anslås av utvalget til 1,2 prosent for helseforetakene, 1,8 prosent for ansatte i kommunene og 2,1 prosent for tariffområdet stat.

TBUs anslår prisveksten i 2015 til 2 ½ prosent. Dette er vesentlig høyere enn gjennomsnittlig prisvekst de siste årene, og er justert opp i forhold til utvalgets anslag i den foreløpige rapporten. Det foreløpige anslaget var på 2 ¼ prosent som gjennomsnitt for året.

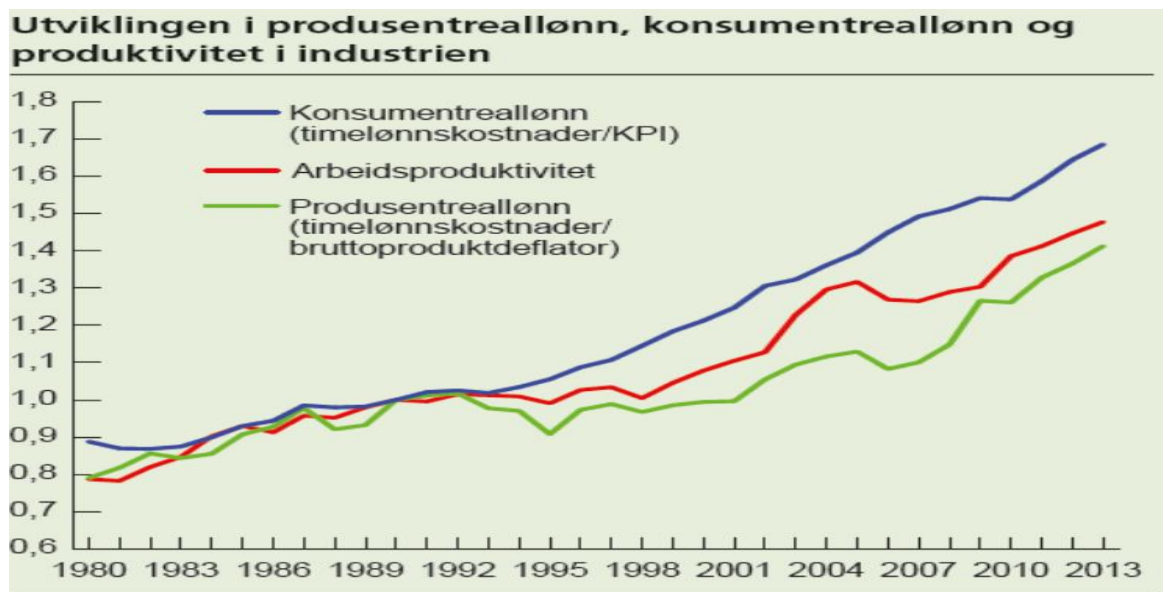
Lønnsveksten i 2015 anslås av SSB 12. mars 2015 til 2,9 prosent for alle lønsmottakere under ett.

Partene i frontfaget anslo lønnsveksten i 2015 for industrien samlet, både arbeidere og funksjonærer, til 2,7 prosent. Dette inkluderer imidlertid også resultater av de lokale forhandlingene for både arbeidere og funksjonærer senere i år – og er derfor beheftet med en betydelig grad av usikkerhet.

Industriens konkurransevne og behov for omstilling

Norge har høy produktivitet, men det har likevel vært mye fokus på gapet mellom produktivitsvekst og reallønnsøkning. Dette gapet, som tilsynelatende har vokst kraftig den siste tiårsperioden, har medført stadige påstander om at svært moderate lønnsoppgjør er nødvendig for å opprettholde økonomisk bærekraft. Akademikerne ønsker tiltak som kan bidra til å løfte produktivitsveksten velkommen. Ikke minst må vi som samfunn forberede oss på en fremtid med lavere inntekter fra olje- og gassvirksomhet ved å satse på utdanning, kompetanse og fleksibilitet. Dette kan sikres blant annet gjennom lønnsdannelse som fremmer evne til hurtige omstillinger både i offentlig og privat sektor.

Samtidig viser vi imidlertid til at påstanden om et stort og voksende gap mellom produktivitsvekst og reallønnsøkning er omstridt når det gjelder konsekvensene for konkurransevnen. SSB pekte i sitt *Økonomiske analyser 1/2014* på at den tekniske beregningen for «gapet» er basert på sammenlikning av produktivitet i bedriftene og kjøpekraft hos konsumentene (konsumentreallønn) – noe som ikke gir et meningsfullt mål på situasjonen for bedriftenes konkurransevne. En mer presis sammenlikning for å finne en indikator for bedriftenes konkurransesituasjon er deres evne til produktivitsvekst og den utvikling i kostnader deres innsatsfaktorer har, altså produsentreallønn: «Et gap mellom produsentreallønna og produktivitet medfører svekket lønnsomhet og nedleggelse/ manglende fornying». Beregnet på denne måten finnes det imidlertid ikke et slikt gap mellom produktivitsvekst og reallønnsøkning, jf kurvene nedenfor:



Kilde: SSBs Økonomiske utsyn nr 1/2014

Timelønnskostnadene i privat sektor relativt til sammenliknbare land er ifølge TBU vesentlig *forbedret* i 2013 og 2014 i forhold til tidligere år. Timelønnskostnadene i industrien i Norge lå i 2012 69 prosent høyere enn hos handelspartnerne i EU, mens forskjellen i 2013 var redusert til 57 prosent. I årets rapport skriver utvalget at gjennomsnittlige timelønnskostnader i norsk industri i 2014 var 47 prosent høyere enn et vektet gjennomsnitt av våre handelspartnerne i EU, 9 prosentpoeng mindre enn året før. Konkurranssevnen i privat sektor med andre ord vesentlig forbedret de senere år, noe som bl.a skyldes moderate lønnsoppgjør.

3. Akademikernes tariffpolitikk

Akademikerne er en varm forsvarer av en sterk offentlig sektor og et velutviklet velferdstilbud for befolkningen. Dette er viktig for alle, og aller mest for utsatte grupper.

Gode offentlige velferdstjenester krever sterke akademiske fagmiljøer. Det forutsetter igjen at de offentlige virksomhetene klarer å rekruttere og beholde dyktige medarbeidere. Jo mer av lønnsmidlene som fordeles lokalt i den enkelte virksomhet, jo mer målrettet kan lønn brukes som virkemiddel for å skape sterke fagmiljøer og en god offentlig sektor.

Akademikernes lønnspolitikk er basert på at avlønningen av den enkelte må ta hensyn til utdanning, kompetanse, ansvar og innsats. Lønn er et viktig personalpolitisk virkemiddel, og skal bidra til å sikre at samfunnets kunnskapsressurser kanaliseres dit de gjør best nytte for seg.

En fleksibel og lokal lønnspolitikk gir mer motiverte medarbeidere, minsker turnover, reduserer presset på privatisering av offentlige tjenester og fører til et bedre tjenestetilbud til innbyggerne.

Hovedtariffavtalen i KS forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk. Det forutsettes videre at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel.

Uten å ha lønnsmidler tilgjengelig vil pålegget om å ha en definert lokal lønnspolitikk ikke være gjennomførbar.

I strategien for Lærerløftet – På lag for kunnskapsskolen – fremheves blant annet : « Det er en rekke faktorer som påvirker hvor god skolen er, men det som har aller størst betydning, er gode lærere. Ingenting kan erstatte lærerens faglige tyngde.(---). Faglig sterke og motiverte lærere er det viktigste bidraget for at barna skal lære mer på skolen». Dette, samt flere rapporter og undersøkelser viser at skoleverket har behov for å rekruttere og beholde godt utdannede lektorer. Et viktig virkemiddel for å få realisert dette målet er et høyt lønnsnivå for lektorene. Selv om lektorgruppene har oppnådd ganske bra lønsmessige resultater i de siste oppgjørene, er det en kjensgjerning at lønnsutviklingen for lektorene har vært klart dårligere enn for andre sammenliknbare yrkesgrupper siden undervisningspersonalet ble overført til kommunalt tariffområde i 2004.

4. Krav

Akademikerne mener at man får best effekt av lønnsoppgjørene ved å bruke midlene lokalt. utfordringene er særlig store i avlønning av lektorer relatert til andre arbeidstakergrupper med sentral lønnsdannelse. All disponibel økonomi avsettes derfor til lokale forhandlinger.

Akademikerne tar forbehold om nye/endrede krav.