



Unio kommunes krav I

Hovedtariffoppgjøret 2020

Torsdag 3. september 2020 kl. 13.00

Høy kvalitet på tjenestene med kompetente og kvalifiserte ansatte

De største utfordringene kommunesektoren står overfor er å møte innbyggernes behov for høy kvalitet på velferdstjenestene og de økende krav til utdanning og kompetanse blant kommunens ansatte. Dette i en tid med økende behov for kunnskap og læring for å omstille samfunnet i en mer bærekraftig retning, en aldrende befolkning og den alvorligste krisen siden andre verdenskrig: koronapandemien. En viktig forutsetning for å kunne møte disse utfordringene samlet, er blant annet at man lykkes med å rekruttere, utvikle, beholde og mobilisere medarbeidere med tilstrekkelig og riktig kompetanse innen kommunens ulike sektorer.

Kommunesektoren har spilt en for liten rolle i arbeidet med å skape nye arbeidsplasser de seneste årene. På samme måte som etter finanskrisa, må kommunesektoren gis en sentral rolle i motkonjunkturpolitikken etter koronapandemien. Stramme økonomiske rammer de siste årene gjør at kommunene ligger bakpå i satsinger som ønskes gjennomført, og lønnsharmonisering og andre økte kostnader som følge av kommune- og fylkeskommunesammenslåinger er enda ikke betalt. Økte utgifter som følge av korona kommer på toppen av dette og gjør det enda vanskeligere å prioritere lokalt. En lav frontfagsramme gir heller ikke mulighet til å prioritere og bidra til å løse de alvorlige utfordringene knyttet til rekruttering av kvalifiserte lærere og mangel på sykepleiere. Unio ser med uro på disse forutsetningene og mener at det kan bidra til å forlenge den økonomiske krisa. Bevilgende myndigheter må derfor stille opp i mye større grad enn i dag, for at kommunen skal løse sitt velferdsoppdrag.

En velfungerende kommunal sektor er en viktig buffer for norsk økonomi og for å unngå en ny nedstenging av samfunnet. Å kjempe for de kommunalt ansattes lønn og arbeidsforhold er verken særinteresser eller sære interesser, det er samfunnets interesse. Unio vil derfor kjempe for at det i kommunene ansettes tilstrekkelig med kvalifisert personell og at utdanning og kompetanse skal lønne seg. Dette innebærer at arbeidsgiver må ha et ansvar for å finansiere lønn under utdanning og at ansatte sikres lønnsmessig kompensasjon etter endt utdanning.

Utdanning, herunder praksisveiledning og kompetanse er avgjørende for kvaliteten på de tjenestene som hele samfunnet er avhengig av. En kunnskapsbasert og omstillingsdyktig offentlig sektor er et viktig konkurransefortrinn for norsk næringsliv, avgjørende i taklingen av store kriser som koronapandemien og sentral for privat sektors evne til omstilling og nyskaping.

Økonomi

Unio krever at høyere utdanning og kompetanse skal verdsettes lønnsmessig i kommunal sektor. Unios medlemsgrupper med høyere utdanning har et betydelig lavere lønnsnivå enn tilsvarende mannsdominerte yrkesgrupper i privat sektor. Det er nå også godt dokumentert gjennom PSU-rapporten om lønnsutvikling for undervisningsansatte sammenlignet med øvrige ansatte i KS-området at lærere i skoleverket over lang tid har hatt en vesentlig lavere lønnsutvikling enn øvrige ansatte i kommunal sektor. De økonomiske rammene for dette oppgjøret og landets økonomiske situasjon åpner likevel ikke for å fremme differensierte krav. Unio krever derfor at den disponible rammen ved årets oppgjør gis som generelt prosentvist tillegg for alle grupper.

Med bakgrunn i dette krever Unio følgende:

Sentralt lønnsmessig tiltak

- Et generelt prosentvist tillegg
- Garantilønnsnivåene i tabellen heves tilsvarende

Rekruttere, utvikle, beholde og mobilisere kvalifiserte ansatte med høyere utdanning

Kap. 1 Fellesbestemmelser

- Endring av HTA § 14.2, tredje ledd:
 - I den utstrekning det ~~etter kommunens/virksomhetens~~ ~~syn~~ er nødvendig med utdanning/videreutdanning og/eller å heve kunnskapsnivå samt styrke kompetanse for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/arbeidsfunksjoner, skal det gis permisjon med full lønn og dekning av legitimerte utgifter. Dette gjelder også for ansatte som i utgangspunktet ikke oppfyller utdanningskravene for stillingen eller de oppgaver som skal utføres.

Kap. 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

- Endring av HTA § 3.3 Kompetanse – læring og utvikling, fjerde ledd og et nytt femte ledd:
 - «Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge de ansattes utdanning og kompetanse og analysere kommunens/fylkeskommunens utdannings- og kompetansebehov. På denne bakgrunn og etter drøftinger med de tillitsvalgte, skal det utarbeides en plan for gjennomføring av nødvendig utdanning/videreutdanning og andre kompetansehevende tiltak for å kunne utføre de oppgaver som er pålagt.
 - «Dersom arbeidsgiver ansetter noen som ikke oppfyller kvalifikasjonskravene til stillingen, har arbeidsgiver ansvar for at det utarbeides en plan for gjennomføring av utdanning/videreutdanning og/eller andre kompetansehevende tiltak og slik at den ansatte kvalifiseres for stillingen. Det vises til kap. 1, § 14.2, tredje ledd.»

Kap. 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

- Endring av HTA § 4.2.4 Kompetanse, andre ledd:
 - «Partene lokalt kan uavhengig av øvrige forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning.

~~Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger vedtas arbeidsgivers siste tilbud.~~

Anke

Oppnås ikke enighet, gjelder Hovedavtalens del A § 6-2.»

Helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljøarbeid

I forbindelse med hovedavtaleforhandlingene i 2019, ble partene enige om et nytt avsnitt i hovedavtalens formålsbestemmelse om «et kunnskapsbasert samarbeid på arbeidsplassnivå for et mer inkluderende, helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljø»:

«Partene er enige om at et kunnskapsbasert samarbeid på arbeidsplassnivå for et mer inkluderende, helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljø er viktig. Et godt arbeidsmiljø har stor betydning for kvaliteten i tjenesten. Partene har et felles mål om å redusere sykefravær og forebygge tidlig frafall fra arbeidslivet. Dette er viktig for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og samfunnet. Et inkluderende arbeidsliv skal bidra til at den enkeltes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes i aktivt arbeid.»

Hovedavtalens formålsbestemmelse inneholder også et annet avsnitt om hvor viktig det er at tillitsvalgte gir reell innflytelse på hvordan arbeidsplassen skal organiseres, og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles, slik at dette bidrar til en fleksibel og brukervennlig tjenesteyting.

I tillegg har hovedavtalen en egen bestemmelse om at partene to ganger i året skal evaluere hvordan hovedavtalen praktiseres for å oppfylle disse intensjonene:

«De sentrale parter skal minst to ganger i året avholde kontaktmøter. Sentralt kontaktmøte har blant annet til formål å bidra til at partene lokalt følger opp Hovedavtalens intensjoner om samarbeidsformer og medbestemmelse.»

På kontaktmøtet i fjor høst tok Unio opp hvordan partene kunne arbeide videre for å forsterke partsarbeidet på arbeidsplassnivå. I en situasjon med betydelige utfordringer med å rekruttere, utvikle, beholde og mobilisere kvalifiserte ansatte, bør de sentrale parter blant annet:

- Diskutere hvorvidt tariff- og særavtalebestemmelser legger opp til helsefremmende arbeidstidsordninger og behovet for endringer i dagens tariffestede arbeidsvilkår, for å bidra til et mer helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljø som kan redusere sykefraværet og øke avgangsalderen.
- Bidra til å identifisere områder der det i dag ikke er et rimelig felles kunnskapsgrunnlag og ta initiativ til eller påvirke at det blir gjennomført mer forskning på disse områder.
- Ta et større ansvar for å bringe kunnskap ut på arbeidsplassnivået, for at partene lokalt kan drøfte hvordan man kan organisere arbeidet på en måte som virker helsefremmende og forebyggende. Slike drøftinger bør blant annet handle om arbeidstid; heltid, helsefremmende arbeidstidsordninger, turnusbelastning (særlig nattarbeid) og bemanning samt livsfaserettede tiltak, kompetanseutvikling og kompetansemobilisering.

Annet

Unio ber om at det gjennomføres et møte mellom KS og Det norske maskinistforbund i løpet av forhandlingsperioden for å søke å løse uenigheten knyttet til blant annet SFS 2404.

Unio tar forbehold om nye og endrede krav.

Vedtatt i Unios styre 25. august 2020

Unios inntektspolitiske uttalelse 2020

– oppdatering august 2020

Koronapandemien går som et spøkelse gjennom verden. Helsevesenet presses til sitt ytterste. Arbeidsplasser har blitt stengt, og mange vil ikke få tilbake sin gamle jobb. Norge er i tillegg rammet av et fall i oljeprisene som vil påvirke investeringer og sysselsetting. Begge deler krever omfattende stimulerings tiltak for å unngå enorm sløsing med arbeidskraft og kapital. Vi må finne en god balanse mellom å stimulere «det gamle» og hjelpe fram «det nye». Høy arbeidsledighet må bekjempes med aktiv finanspolitikk og en «aktiv stat». Vi har nå en historisk mulighet til å framskynde det grønne skiftet. Lønnsdannelsen må raskest mulig komme tilbake til normalen. De siste anslagene for norsk økonomi er mer optimistiske.

De valg vi gjør på vei ut av krisa vil være avgjørende for om vi klarer å sikre folks inntekt og videreutvikle vår samfunnsmodell. Ikke alle land har økonomiske muskler og muligheter som oss. Det er riktig å bruke av fellesskapets ressurser for å sikre permittertes inntekt og virksomheters evne til å stå igjennom nedstengningen og den vanskelige tiden etterpå. Ikke alt vil eller bør bli som før. Sysselsettingspolitikken, næringspolitikken og utdannings- og kompetansepolicyen må stimulere til omstilling, kompetanseheving og grønn vekst. Vi trenger et kraftig løft for å hjelpe fram ny virksomhet og nye arbeidsplasser i privat- og offentlig sektor. Offentlig sektor må brukes aktivt, og helsevesenet må styrkes slik at vi ikke havner i samme situasjon ved neste krise.

Mer optimistiske anslag for norsk økonomi

Koronapandemien og nedstengningen som fulgte i de fleste land har ført verdensøkonomien og norsk økonomi inn i en krise som vi må tilbake til mellomkrigstiden for å finne maken til. Arbeidsledigheten økte raskt til historisk høye nivåer.

Nye analyser viser derimot at opphenting kan gå raskere enn tidligere antatt. TBU viser i sin juni-rapport at SSB, Norges Bank og Finansdepartementet anslår et fall i fastlands-BNP på 3-4 pst i 2020, det er betydelig lavere enn tidligere anslag. Under krisa har folks kjøpekraft i stor grad blitt opprettholdt. Folk kan også oppleve å ha god råd, ting vi før brukte penger på har ikke vært tilgjengelig, det har gitt økt etterspørsel på andre områder. Lave renter stimulerer forbruket og boligmarkedet. Og ikke minst kanaliseres mye av husholdningenes etterspørsel mot tjenester levert i Norge, som f.eks. reiselivstjenester og mindre lekkasjer gjennom grensehandelen. Dette bidrar til å

dempe fallet. Usikkerheten er derimot fortsatt stor, og økt smitte og ny nedstengning vil utsette den økonomiske opphenting.

Lønnsdannelsen

Seks år etter oljeprisfallet i 2014 var det «lønnstakernes tur». Så kom koronakrisa og lønnsoppgjøret ble utsatt.

Den lønsmessige opphenting etter oljeprisfallet tok tid og var egentlig ikke på plass før koronakrisa. Siden 2014 har reallønnsveksten vært på beskjedne 0,3 prosent per år i gjennomsnitt, noe høyere de to siste årene. God lønnsomhet og produktivitetsvekst i industrien tilsa at vi burde fått en skikkelig økning i reallønna i årets tariffoppgjør. For deler av næringslivet har nedstengningen gitt ny krise, svak lønnsomhet og stor usikkerhet.

Unio vil, tross krisa, peke på at ikke all næringsvirksomhet er like hardt rammet. Mange har hatt kraftig omsetningsvekst. Husholdningenes forbruksmønstre har endret seg, men samlet volum viser tegn til normalisering. Unio mener at det er viktigere enn noen gang at årets hovedoppgjør gjennomføres på en ordinær måte. Det er nødvendig for at de som jobber i privat tjenesteyting og i offentlig sektor skal slutte opp om frontfagsmodellen.

Unio vil også peke på at SSBs prognoser for framskriving av norsk økonomi tilsier at lønnsdannelsen vil komme raskere tilbake til normalen etter koronakrisa enn etter oljeprisfallet, gitt at smittesituasjonen ikke gir ny nedstengning.

Den økonomiske politikken og det grønne skiftet

Unio mener det er riktig å bruke vår finanspolitiske handlefrihet ved å ta store penger fra oljefondet for å komme oss raskt ut av krisa. Alt annet ville være uansvarlig, det ville true arbeidsfolks inntekt og bedriftenes overlevelse og svekke verdiskapingen, omstillingsevnen og velferden på lang sikt.

Arbeidsledigheten ser ut til å feste seg på et høyere nivå og den rammer særlig ungdom. Det er en fare for at vi kan få en ungdomsgenerasjon hvor mange vil slite med å finne jobb. Det tilsier at utdanningskapasiteten økes, at kompetansehevende tiltak brukes i langt større grad enn det som har vært vanlig og at arbeidsmarkedstiltakene styrkes. Investering i utdanning er den beste investeringen for framtida. Koronakrisa har også vist oss at smittevernberedskapen har vært under enhver kritikk og at grunnbemanningen i helsetjenestene er for lav.

Generelt bør vi unngå skattelettelser som del av krisepolitikken, effekten for produksjon og sysselsetting er bedre med tiltak på utgiftssiden. Skattelettelsene de senere årene har svekket den årlige finansieringen av velferdstjenestene med 27 mrd. kroner. Det har skjedd i en situasjon hvor mangelen på f.eks. sykepleiere har økt og det er en urovekkende stor andel ansatte uten godkjent utdanning innen omsorgs-, oppvekst- og utdanningssektoren.

Norge har stor økonomisk handlefrihet i finanspolitikken, det gir oss en mulighet til å komme raskere ut av krisa. Vi må imidlertid være forsiktige med å bruke disse musklene til å bygge opp igjen alt det gamle. Krisepolitikken må innrettes mot omstilling og fornyelse, kunnskap og kompetanse og miljø og bærekraft.

Petroleumssektoren spiller i dag en avgjørende rolle i norsk økonomi. En for kraftig nedtur på kort tid vil ramme oss hardt. Vi burde hatt en plan for styring av nivået på framtidige oljeinvesteringer som

sikrer en jevnere investeringsaktivitet, men som over tid innebærer en faktisk nedtrapping. Planen må ta hensyn til at klimagassutslippene i Norge skal halveres innen 10 år.

Skal vi klare å bruke krisa til et løft for fornybarsatsingen og annen landbasert virksomhet, må politikken innrettes slik at ikke all kapital trekkes mot oljesektoren. Norsk vannkraftforsyning må oppgraderes. Det bør sette inn store midler på å få fram et omfattende program for havvind på norsk sokkel, solenergi på sjø, hydrogen, fangst og lagring og andre fornybarprosjekter. Dette må skje i tett dialog med forsknings- og utdanningsinstitusjoner og ivareta FNs bærekraftsmål, ikke bare knyttet til klima, men også til økosystemer og til hav og marine ressurser. Leverandørindustrien og maritim næring må være en partner for staten i fornybarprosjekter på sokkelen og på land. Som oljenasjon har vi et særlig ansvar for å få fram vellykkede prosjekter på karbonfangst og lagring, noe som vil være avgjørende for at vi skal klare å nå klimamålene.

Hovedavtalen på KS-området har fått inn bestemmelser som sier at bærekraftsmålene skal inngå som en del av partssamarbeidet. Nå må bærekraftsmålene og klima inn i trepartssamarbeidet på nasjonalt nivå gjennom faste møter i Arbeidslivspolitisk råd.

Staten må også øke sitt engasjement som risikoavlaster og investor for å få fram nye oppstartsselskaper o.l. Det må satses kraftig på videre elektrifisering av fergetrafikken og kysttrafikken generelt.

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.

ABE-kuttene har svekket beredskapen og det forebyggende arbeidet og gjort kampen mot koronapandemien vanskeligere.

Ingen motsetning mellom privat og offentlig sektor

Korona-pandemien har vist hvor gjensidig avhengige offentlig og privat sektor er av hverandre. Manglende vilje til å prioritere helsesektoren over tid, gjorde Norge ute av stand til å håndtere pandemien på noen annen måte enn å stenge ned samfunnet. Dette satte andre deler av velferdssamfunnet, som barnehager, skoler, barnevern m.m. overfor store utfordringer.

Kommunesektoren må på samme måte som etter finanskrisa, gis en sentral rolle i motkonjunkturpolitikken og kampen for å gjenreise sysselsettingen. De siste årene har kommunesektoren pga. stramme økonomiske rammer spilt en meget beskjeden rolle i arbeidet med å skape nye arbeidsplasser. Kommunene må få midler til å framskynde vedlikehold og nybygg, til å framskynde digitaliseringen av offentlig sektor og til å styrke det generelle tjenestetilbudet. Dette må komme i tillegg til kompensasjon for utgifter og inntektsbortfall knyttet til koronakrisa. Det vedtatte kommuneopplegget for 2021 er for stramt og vil bidra til å forlenge den økonomiske krisa.

Kampen mot smittespredningen har foregått i kommunene. Den enkelte kommune må få kompensert de økte utgiftene og inntektsbortfallet de har i forbindelse med koronapandemien fullt ut. For kommunene haster denne avklaringen.

Nedstengingen av Norge viste at smittevernberedskapen var for dårlig og at sykepleiermangelen Unio har påpekt i en årrekke har store samfunnsmessige konsekvenser. Kommunene må få midler til en styrking av de forebyggende helsetjenestene, habilitering og rehabilitering, smittevernberedskap og til økt grunnbemanningen i helse- og omsorgstjenesten samt i skoler og barnehager. Oppgaver

som er satt på vent eller som må gjennomføres på langt mer kostbare måter pga. smitteverntiltak, vil gi kommunene ekstra kostnader ut hele året og inn i neste år. Dette må også kompenseres.

Et samfunn velger hvor stor offentlig sektor skal være etter hvilke oppgaver som bør utføres av det offentlige. Skatter påfører oss ikke et tap, men bidrar til å frigjøre ressurser slik at det offentlige får gjort fellesoppgavene. I koronakrisa har privat sektor ropt på felleskapet og penger fra oljefondet, indirekte har de bedt om økte skatter. Unio tar kraftig avstand fra næringslivsledere som nå advarer mot at offentlig sektor skal bli for stor. Det er ingen motsetning mellom privat og offentlig sektor. Hva offentlig sektor skal levere er derimot et politisk valg. Koronakrisa har avslørt at dimensjoneringen av offentlig sektor på flere områder har vært for svak.

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, avgjørende i taklingen av store kriser som koronapandemien og sentral for privat sektors evne til omstilling og nyskaping. Her står Unios yrkesgrupper helt sentralt. 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 organisering og finansiering av etter- og videreutdanning.

Når privat sektor er i alvorlig krise, vil bedriftene erfaringsmessig bruke mindre på forskning og utvikling i lang tid framover. Staten bør derfor øke sin andel av den samlede forskningen. Unio mener at den statlige forskningsinnsatsen bør utgjøre 2 pst av BNP i en tiårsperiode for å bidra til omstilling og det grønne skiftet. Samtidig må universitetenes og forskningsinstituttene grunnfinansiering styrkes.

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. Alle sektorer bidrar til verdiskapingen og er avhengig av hverandre.

Offentlig sektor må tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår og gode tjenstepensjonsordninger. Ifølge TBU tjente kommunalt ansatte 90 000 kroner mindre enn ansatte i industrien i 2019. 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. Lønn må brukes for å løse rekrutteringsproblemene. Det er derfor nødvendig at resultatet i offentlig sektor blir høyere enn frontfagsramma der det er særskilte rekrutteringsutfordringer.

Offentlig arbeidsgivere har et særlig ansvar for å bekjempe verdsettingsdiskriminering i et kjønnsdelt arbeidsmarked. 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. Frontfagsmodellen strekker ikke til for å bekjempe verdsettingsdiskriminering på tvers av sektorer.

Organisasjonsgrad og fagforeningskontingent

Den norske arbeidslivsmodellen er kjernen i den norske modellen. Koronakrisa har vist hvor avhengige vi er av hverandre, hvor avhengige vi er av en stor og effektiv offentlig sektor og hvor viktig arbeidslivsmodellen er for å få oppslutning om viktige beslutninger i en krisetid.

En viktig forutsetning for den norske arbeidslivsmodellen er høy organisasjonsgrad og høy reell oppslutning om norske tariffavtaler som grunnlag for lønn, pensjon og arbeidsforhold. Forskning

viser at fagforeningsfradraget, gjennom økt andel organiserte, bidrar til å øke produktiviteten i virksomhetene. Unio krever at det gis fullt fradrag for fagforengskontingent.

Pensjon

Unio ønsker tariffestede kollektive pensjonsordninger i store, brede og solidariske fellesskap.

12. februar 2020 konstaterte Unio, LO og YS at de ikke klarte å komme til enighet med Arbeids- og sosialdepartementet, KS og Spekter om en avtale om tilpasning av særalderspensjonene i offentlig tjenestepensjon til ny folketrygd for de som er født i 1963 eller senere. Unio konstaterer at regjeringen ikke var villig til å sikre disse gruppene gode livsvarige pensjoner innenfor rammen av en levealdersjustert modell, slik pensjonsavtalen av 3. mars 2018 allerede hadde lagt til grunn. I sommer viste regjeringen at de egentlig hadde en annen agenda da de nå foreslår å oppheve plikten til å fratre ved særaldersgrensen. Det øker usikkerheten rundt særalderspensjonene ytterligere.

Pensjonsreformen krever at vi står lenger i arbeid for å få en god pensjon. Denne muligheten må bli reell for alle. Myndigheter og arbeidsgivere må tilrettelegge for helsefremmende arbeidsmiljø og seniorpolitiske tiltak. Partene må se på tariffiltak som virker positivt på arbeidstakernes helse og jobbengasjement. Arbeidsgivers plikt til å betale sykelønn må også gjelde ansatte over 67 år.

Lønns- og prisutviklingen

TBU anslår i sin hovedrapport fra juni 2020 (se sammendrag i vedlegg) den gjennomsnittlige lønnsveksten i NHO-bedrifter i industrien til 3,1 prosent i 2019. Anslagene viser 3,1 prosent lønnsvekst for arbeidere og 3,0 prosent for funksjonærer i industrien. Ramma for frontfaget og de andre store forhandlingsområdene var i fjor 3,2 prosent.

TBU anslår lønnsveksten i 2019 til 3,8 prosent for statsansatte, 3,5 prosent for kommuneansatte og 3,4 prosent for ansatte i helseforetakene. En del av lønnsveksten ut over ramma for oppgjørene kan i staten forklares med stor vekst i faste- og variable tillegg, særlig i forsvaret, og i kommunesektoren med en høyere andel ansatte med høyskoleutdanning. Få av Unios grupper har hatt høyere lønnsvekst enn ramma for oppgjørene. Undervisningsansatte anslås av TBU å ha hatt en årslønnsvekst på 3,0 prosent i 2019.

Konsumprisene steg med 2,2 prosent fra 2018 til 2019. TBUs anslag i mars 2019 i forkant av inntektsoppgjørene i fjor var «om lag 2,4 prosent» (opp 0,2 prosentpoeng fra den foreløpige februar-rapporten).

TBU anslår 12. august en konsumprisvekst på 1,4 prosent i 2020 (opp 0,2 prosentpoeng fra juni-rapporten). SSBs siste anslag fra juni 2020 var på 1,2 pst. Det er særlig lavere elektrisitetspriser som trekker ned anslaget på KPI-veksten i 2020. Usikkerheten i anslagene er først og fremst knyttet til utviklingen i elektrisitetsprisene og i kronekursen, samt de videre konsekvensene av koronakrisa.

Unios prioriteringer:

- Unio krever at utdanning, kompetanse, ansvar og risiko skal verdsettes bedre lønnsmessig
- Unio krever at rammene for årets hovedoppgjør gir klar reallønnsvekst
- Unio krever at klima og bærekraftsmålene tas inn i trepartsarbeidet
- Unio krever at det iverksettes et partssamarbeid for forebyggende og helsefremmende arbeidsmiljø med mål om reell mulighet for lengre yrkesliv
- Unio krever at omstillinger og omorganiseringer initiert av myndighetene ikke skal finansieres av ramma i tariffoppgjøret
- 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
- Unio krever at det gis fullt skattefradrag for fagforeningskontingent

Unio-notat

12.8.2020 RS

TBUs endelige rapport i forkant av hovedoppgjøret 2020:

Nytt anslag på vekst i KPI på 1,4 pst

- Utvalget kom i august med nytt anslag på **Konsumprisveksten**. For året tror TBU veksten i KPI blir 1,4 pst. Anslaget er 0,2 prosentpoeng høyere enn anslaget gitt i juni. I februar rapporten var anslaget 1,5 pst.
- Lønnsvekst fra 2018 til 2019 for **arbeidere og funksjonærer i industrien** samlet er beregnet til 3,1 pst. For industriarbeidere og for funksjonærer i industrien er årslønnsveksten beregnet til henholdsvis 3,1 pst og 3,0 pst.
- Årslønnsveksten i 2019 i **statlig tariffområde** er beregnet til til 3,8¹ pst. Overhenget til 2020 i det **statlig tariffområde** er beregnet til 1,2 pst.
- I **kommunene inkl. undervisningssektoren** er årslønnsveksten i 2019 beregnet til 3,5 pst. For gruppene undervisningsansatte i kommunesektoren og kommunesektoren eksklusiv undervisningsansatte er lønnsveksten beregnet til henholdsvis 3,0 pst og 3,7 pst.
- Overhenget til 2020 i **kommunesektoren** samlet og for undervisningsansatte er beregnet til henholdsvis 1,2 pst og 1,1 pst.
- Lønnsveksten for Spekter Helse fra 2019 til 2020 er beregnet til 3,4 pst. Lønnsveksten for gruppen Spekter-trad er beregnet til 3,3 pst fra 2019 til 2020.
- Lønnsveksten i **finanstjenester** (gjelder heltidsansatte i medlemsvirksomheter i Finans Norge utenom ledere) er beregnet til 3,4 pst fra 2018 til 2019. For **Virke-bedrifter i varehandelen** er lønnsveksten i 2019 beregnet til 3,0 pst.

Beregnet årslønnsvekst, glidning og overheng

	Gj.snittlig årslønnsvekst			Årslønn 2019	Over- heng til 2020	Glidning	
	14-19	16-17	18-19			Gj.snitt 18-19	15-19
Industri i alt i NHO-bedrifter	2,5	2,6	3,1	625 400	1,2		
- industriarbeidere	2,6	2,8	3,1	496 200	1,2	1,2	1,1
- industrifunksjonærer	2,6	2,8	3,0	784 700	1,3	1,6	1,2
Varehandel Virke-bedrifter	2,9	2,7	3,0	541 900	1,0	1,2	1,4
Finanstjenester	3,4	3,2	3,4	699 500	1,3	0,9	1,8
Statsansatte	2,8	2,7	3,8	612 200	1,2	0,7	0,4
Kommuneansatte	2,9	2,9	3,5	534 600	1,2	0,8	0,5
-undervisningsansatte	2,9	2,8	3,0	584 300	1,1	0,4	0,3
-øvrige ansatte i kommunene	3,0	3,0	3,7	519 800	1,3	1,0	0,6
Spekter Helse	3,0	3,4	3,4	615 300	1,0	0,3	0,4
Øvrige Spekter-bedrifter	2,7	2,9	3,3	568 200	0,9	0,1	0,1

Kilde: Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene tabellene 1.1 og 1.3 (juni-rapporten 2020).

1: Vekst i faste- og variable tillegg bidrar til en vekst på 0,4 pst, hvorav ca 60 pst skyldes vekst i faste og variable tillegg i Forsvaret som følge av økt øvingsaktivitet.