



# **Unios krav I**

**Hovedtariffoppgjøret 2022**

Onsdag 6. april 2022 kl. 14.00

## Innledning

Utfordringene i kommunal sektor er nå så store at det bidrar til at velferdstjenestene og samfunnet vårt ikke fungerer slik befolkningen må kunne forvente. Kapasiteten er truet og tjenestene blir dårligere når vi ikke klarer å beholde og rekruttere ulike yrkesgrupper med høyere utdanning. Verdiskapingen i offentlig sektor er like avgjørende for et velfungerende samfunn som verdiskapingen i det private. Derfor må lønnsutviklingen for ansatte med høyere utdanning i kommunal sektor være høyere enn i industrien framover, slik at kommunene og fylkeskommunene blir i stand til å beholde og rekruttere tilstrekkelig antall kvalifiserte ansatte.

Samtidig er kommunal sektor i konstant omstilling og utvikling. Knappe rammer utfordrer kommunenes mulighet til å tilby innbyggerne velferdstjenester av høy kvalitet, og samtidig være robuste nok til å håndtere krisesituasjoner slik som pandemi og flyktningkrisen vi nå står ovenfor. Unio sine medlemmer er sentrale for en velfungerende kommunal sektor og i løsningen på utfordringene samfunnet står ovenfor.

Unio ser med bekymring på den alvorlige utfordringen sektoren har når det gjelder å beholde og rekruttere nødvendig kompetanse.

## Økonomi

Lønns- og arbeidsvilkår er de viktigste virkemidlene for å beholde, utvikle og rekruttere arbeidskraft og de må gjenspeile både ansvaret og kompetansen Unios medlemsgrupper har.

Å redusere lønnsforskjellene mellom ansatte med høyere utdanning i offentlig og privat sektor, betyr å verdsette kompetanse og arbeide for likelønn: lik lønn for likt arbeid, og lik lønn for arbeid av lik verdi. Dagens praktisering av frontfagsmodellen bidrar til å opprettholde og forsterke eksisterende lønnsforskjeller. En sammenpresset lønnsstruktur som holder lønnen til utdanningsgruppene i kommunal sektor nede, er en svært uheldig effekt av hvordan modellen har blitt praktisert. Rammen for frontfaget skal være normgivende, og ikke en fasit. Store lønnsforskjeller mellom offentlig og privat sektor i yrker som krever høyere utdanning hindrer kommunesektoren i å beholde og rekruttere den nødvendige arbeidskraften. Dette vil gå ut over kvaliteten på velferdstjenestene. Særlig de to foregående lønnsoppgjørene har ikke vært bygget på de riktige økonomiske forutsetningene. Dette utfordrer oppslutningen om den norske modellen for lønnsdannelse.

Skal vi sikre oppslutning om den norske modellen for lønnsdannelse, og et kommunalt tjenestetilbud som både er robust og bærekraftig, må lønnsoppgjørene fremover sikre endringer i relativ lønn for Unios medlemsgrupper. Unio krever derfor at årets tariffoppgjør både sikrer et lønnsloft og en lønnsutvikling for Unios medlemmer.

### Med bakgrunn i dette krever Unio følgende:

- Reallønnsvekst med et generelt tillegg til alle i kapittel 4, med en prioritering av de med lengst utdanning og ansiennitet
- Garantilønnsnivåene i tabellen heves tilsvarende
- Særskilte lønnsmessige tiltak for skoleverket
- Heving og endringer i godtgjøring for særskilt arbeidstid

## Krav til HTA kapittel 1 og 4

### Kap. 1 Fellesbestemmelser

- Endring av § 2.3.2:  
«Arbeidsgiver skal minst to ganger i året informere og drøfte prinsippene for bruk av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige tilsetninger iht. arbeidsmiljøloven § 14-9. ~~Unntatt herfra er vikariater.~~ Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter regler som gjelder for disse.»
- Endring av § 14.2, andre og tredje ledd:  
«Hvis det, i forbindelse med utdanning som er av verdi for både arbeidstakeren og arbeidsgiver, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, skal det innvilges, ~~med mindre særlige grunner er til hinder for det.~~  
  
*I den utstrekning det etter kommunens/virksomhetens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivå samt styrke kompetanse for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/arbeidsfunksjoner, skal det gis permisjon med full lønn i henhold til studiebelastningen og dekning av legitimerede utgifter».*

### Kap. 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

- Endring av 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.»

## Stillingskoder-/grupper

Unio vil i løpet av forhandlingene konkretisere krav om nye/endrede stillingskoder/ending av stillingsgruppe.

## Annet

Det norske maskinistforbund i Unio har sagt opp SFS 2404 Brannavtalen til opphør med virkning fra 1.5.2022. Oppsigelsen er blant annet begrunnet i likebehandling etter HTAs bestemmelser om tillegg for særskilt arbeidstid, og involverer blant annet det største brannkorpset i KS-området. Partene må drøfte dette særskilt i løpet av forhandlingene.

Unio tar forbehold om nye og endrede krav.



Vedtatt i Unios styremøte 15. mars 2022

## Unios inntektspolitiske uttalelse 2022

**Lønnsramma i offentlig sektor må opp. De to siste årene har ansatte i privat sektor tatt ut mer enn den kommuniserte ramma i frontfaget, og ansatte i offentlig sektor har blitt hengende etter lønnsmessig. Dette må kompenseres i årets tariffoppgjør. Videre er kjøpekraften svekket av høye strømpriser og høy konsumprisvekst. Det er derfor nødvendig at oppgjøret i år sikrer god kjøpekraftforbedring og at resultatet i offentlig sektor blir høyere enn frontfagsramma. Frontfagsmodellens handlingsrom må brukes. Det er nødvendig for at ansatte i offentlig sektor skal slutte opp om frontfagsmodellen. Offentlig sektors velferdstjenester er helt avgjørende for lønnsomheten i privat sektor.**

### Krigen i Ukraina må stanses

All oppmerksomhet er i disse dager rettet mot Putins angrepskrig mot Ukraina. Unio fordømmer den russiske invasjonen og står solidarisk med det ukrainske folk. I Norge må vi være forberedt på å ta imot mange flyktninger slik vi gjorde etter krigene i Bosnia og Syria. Støtte til de internasjonale sanksjonene mot Russland og god beredskap for å ta imot flyktninger er den beste måten vi kan vise solidaritet med det ukrainske folk i denne vanskelige situasjonen.

### Unios overordnede føringer:

- Unio krever at utdanning, kompetanse, ansvar og risiko skal verdsettes bedre lønnsmessig.
- Unio krever at årets hovedoppgjør gir klar reallønnsvekst for de med høyere utdanning i offentlig sektor og at etterslep kompenseres.
- Det legges til grunn at kravene tilpasses de enkelte tariffområders situasjon.
- Der avtalesystemet og situasjonen tilsier det, kan både generelle tillegg og bedre tilleggssatser prioriteres i tariffperioden.
- Unio krever at det etableres en permanent sikringsordning som kompenserer høye strømpriser på en bedre måte enn dagens ordning.

Arbeidsgivere i stat, kommuner og helseforetak har et spesielt ansvar for å rekruttere og beholde ansatte, for å sikre lønnsnivået for sine egne ansatte og for å kompensere for

ulempe, belastning og risiko. Flere av Unios yrkesgrupper har lavt lønnsnivå og store lønnsmessige etterslep. Dette må rettes opp innenfor en fleksibel praktisering av frontfagsmodellen.

Offentlig arbeidsgivere har også et særlig ansvar for å bekjempe verdsettingsdiskriminering i et kjønnsdelt arbeidsmarked. Det trengs tiltak på tvers av sektorer i arbeidslivet hvis vi skal sikre likelønn mellom kvinner og menn. Dette er også et politisk ansvar. Til tross for betydelig lavere utdanningsnivå ligger gjennomsnittslønna i den mannsdominerte industrien langt over lønna til de kvinnedominerte yrkesgruppene i offentlig sektor.

### **Praktiseringen av frontfagsmodellen**

Frontfagsmodellen fungerer dårlig for mange i offentlig sektor. For det første holdes lønna til de fleste utdanningsgrupper nede, og for det andre leverer ikke modellen på å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft som er kritisk for samfunnet. Avkastningen av utdanning er for mange utdanningsgrupper lav. Et viktig premiss for frontfagsmodellen er at privat og offentlig sektor skal stilles likt i konkurransen om arbeidskraften. I dag ser vi at eksempelvis skole og barnehage har store innslag av ukvalifisert arbeidskraft. Andre viktige offentlige tjenester sliter også med å skaffe nok kvalifiserte ansatte. Uten en løsning på lønns-, og beholde- og rekruttereutfordringene, vil frontfagsmodellen forvitte, og oppslutningen om arbeidslivsmodellen vil svekkes.

Unio krever at regjeringen presenterer en plan for hvordan vi sikrer nok kvalifisert arbeidskraft med høyere utdanning til å levere et godt utdannings- og helsetilbud til befolkningen.

### **Styrket konkurranseevne og rask innhenting for norsk økonomi**

Husholdningene har spart mye under pandemien da en rekke tjenester ikke har vært tilgjengelige. SSB anslo i desember 2021 at mye av den økte sparingen vil gi en kraftig økning i det private forbruk i 2022 med tilsvarende bidrag til økt aktivitet. Fastlands-BNP ventes derfor å vokse med 4,1 pst i år og vil ligge over trendvekst også i 2023. I tillegg ventes næringsinvesteringene i år og neste år å ha god vekst. Norges Bank økte styringsrenta til 0,5 pst i desember 2021 og anslår at renta vil stige videre til 1,75 pst de neste to årene.

De åtte årene etter oljeprisfallet i 2014 har reallønnsveksten vært svært lav. Produktivitetsveksten i industrien tok seg opp før pandemien og TBUs tall viser at industriens konkurranseevne har styrket seg betydelig de siste årene. Store deler av industrien har klart seg bra under pandemien. For deler av næringslivet ellers har imidlertid smitteverntiltakene begrenset aktiviteten, gitt svak lønnsomhet og økt usikkerhet.

### **Elever, studenter og stipendiater hardt rammet - langtidsledigheten høy**

Økte renter vil gi mer plass for å bruke finanspolitikken aktivt. Budsjettpolitikken må gjøres mer sysselsettingsintensiv, vi må bruke offentlig sektor. Da nye smitteverntiltak ble satt inn i desember 2021 gikk ledigheten igjen noe opp, mens den har falt betydelig etter gjenåpningen. Det er imidlertid alvorlig at 53 pst av de helt ledige i februar har vært ledige i mer enn 6 måneder og 40 pst i over ett år. SSB anslår at AKU-ledigheten vil gå ned fra 4,6 pst helt arbeidsledige i 2021 til 3,7 pst i 2022 for deretter å stige til 3,9 pst i 2023 og 2024. De valg vi gjør på vei ut av krisa vil være avgjørende for om vi klarer å sikre folk arbeid og inntekt, og videreutvikle vår samfunnsmodell.

Unio krever at det settes inn tiltak overfor de unge som er særlig hardt rammet av smitteverntiltakene. Dette er en sammensatt gruppe med behov for tiltak som ofte er i skjæringspunktet mellom utdanning, arbeidsmarkedstiltak og helse. Her er det behov for tett oppfølging fra NAV, og tiltaksregelverket må være fleksibelt. Tiltakene må treffer de unge på en langt bedre måte så varige stønadsløp og høyere frafall forhindres.

Elever og studenter må kompenseres for tapt sosial- og faglig læring grunnet pandemien. Unio krever at regjeringen presenterer en plan for hvordan samfunnet skal møte utfordringene knyttet til tapt læring og økt uhelse for elever og studenter. Stipendiatene er norsk forsknings fremtid. Svært mange er forsinket som følge av pandemien og står i fare for å ikke kunne ferdigstille sine avhandlinger. Usikkerheten knyttet til videre karriere er forsterket og stipendiatene melder om både økonomiske og helsemessige utfordringer. Norge har ikke råd til at denne kompetansen går tapt. Regjeringen må sørge for en nasjonal ordning som sikrer alle stipendiater forlengelse og bedre administrativ og faglig oppfølging.

### **Finanspolitikken må sikre velferden og god beredskap**

Solberg-regjeringens skattelettelser svekket den årlige finansieringen av velferdstjenestene med 35 mrd. kroner. Tiltak på utgiftssiden gir bedre effekt for produksjon og sysselsetting. Unio mener at skattene kan økes om de går til å styrke velferdstjenestene.

Bemanningssituasjonen i grunnleggende velferdstjenester som sykehusene, helse- og omsorgstjenestene i kommunene, barnehage og skole var knapp før pandemien. Pandemien har synliggjort for alle at dagens bemanning ikke er god nok. Utfordringene med å rekruttere og beholde må tas på alvor. Et lønnsloft for utdanningsgruppene i offentlig sektor er en viktig del av løsningen.

Forebygging taper ofte budsjettkampen selv om det kan redusere behovet for dyrere behandling og redusere de samfunnsøkonomiske kostnadene av frafall og utstøting. Det forebyggende arbeidet er svekket under pandemien. Forebyggingsperspektivet må løftes og gis økonomisk handlingsrom i flere sektorer. Behandling og rehabilitering må styrkes.

God beredskap er viktig for sikkerhet og for å unngå store kostnader fram i tid. Pandemien viste at beredskapen var svak på en rekke velferdsområder, særlig i helse. Politiet må i samsvar med nærpolitireformen, ha mer ressurser til å forhindre at kriminalitet skjer, særlig i ungdomsmiljøene. God beredskap er også viktig for å kunne ta imot et større antall flyktninger fra krigen i Ukraina. Unios yrkesgrupper vil stå sentralt i arbeidet når flyktingenes helse skal ivaretas og deres kompetanse skal avklares og utvikles når de senere skal plasseres i kommunene.

Under pandemien har næringslivets ledere ropt på staten. Det er de samme lederne som både før pandemien og nå som vi er på vei ut av pandemien advarer mot at offentlig sektor skal bli for stor. Det er ingen motsetning mellom privat og offentlig sektor. Det er et politisk valg hvor stor offentlig sektor skal være og hvilke oppgaver som bør utføres av det offentlige. Skatter i seg selv påfører oss ikke et tap, men bidrar til å frigjøre ressurser slik at vi får gjort fellesoppgavene. Unio mener at koronakrisa har avslørt at dimensjoneringen av offentlig sektor på flere områder har vært for svak.

## **Kommuneøkonomien må styrkes ytterligere**

Kommunesektoren må på samme måte som etter finanskrisa få en sentral rolle i kampen for å gjenreise sysselsettingen. De siste årene har kommunesektoren pga. stramme økonomiske rammer skapt få 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 og grunnbemanningen i helse og utdanning.

Kommuneopplegget for 2022 gir mulighet for å styrke kjernetjenestene utdanning, helse og omsorg noe. Etterslep og oppgaver som er satt på vent eller som må gjennomføres på langt mer kostbare måter pga. smitteverntiltak, vil også i år kunne gi kommunene store ekstrakostnader. Dette må kompenseres i Revidert budsjett og i senere budsjetter. Den enkelte kommune må få kompensert de økte utgiftene og inntektsbortfallet de har i forbindelse med koronapandemien fullt ut.

## **Forskning, bærekraft, omstilling og klima**

Politikken må bidra til å framskynde det grønne skiftet. Sysselsettingspolitikken, næringspolitikken, forsknings-, utdannings- og kompetansepolicyen må stimulere til omstilling, kompetanseheving og grønn vekst innenfor et overordnet bærekraftperspektiv som tar hensyn til både klima og naturmangfold. 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.

CO<sub>2</sub>-utslippene skal halveres innen 2030. Vi når ikke bærekrafts- og klimamålene med dagens politikk. Større avgiftsøkninger tidlig i perioden vil sikre større utslippsreduksjoner og avlaste behovet for andre og dyrere tiltak.

Årlige utslippsbudsjett må starte i 2023 og opplegget for budsjetteringen presenteres i Revidert nasjonalbudsjett 2022. Usosiale fordelingsvirkninger av økte miljøavgifter og økte strømpriser må kompenseres. Vi trenger en aktiv stat for næringsomstilling og det grønne skiftet. CO<sub>2</sub>-fangs må sikres både i Breivik og på Klemetsrud. 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 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.

Skal vi løse de store samfunnsutfordringene på kort og lang sikt, må vi bruke en større andel av ressursene våre på forskning og utdanning. En sterkere satsing på forskning og høyere utdanning vil gi et kunnskapsgrunnlag som er nødvendig for å nå bærekraftmålene, sikre god samfunnsberedskap og bidra til nødvendig og rettferdig omstilling. Grunnbevilgningene til UH-sektoren må økes. Regjeringen må videre innføre en forpliktende opptrapping av forskningsbevilgningene fra 2023 slik at den offentlige forskningsinnsatsen økes til 1,5 prosent i denne stortingsperioden.

Hovedavtalene på KS-området, i Staten, Spekter, Virke og KA har fått inn bestemmelser som sier at bærekraftmålene skal inngå som en del av partssamarbeidet. Nå må bærekraftmålene og klima inn i trepartssamarbeidet på nasjonalt nivå gjennom faste møter i Arbeidslivspolitisk råd.

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

konkurransetilstand slik at norske sjøfolk kan konkurrere om arbeidsplassene i havrommet. Den maritime næringen med norske arbeidsplasser har en viktig rolle i det grønne skiftet.

### **ABE-kuttene må avvikles**

Unio ser frem til at ABE-kuttene avvikles. ABE-kuttene har rammet aktiviteten i alle statlige virksomheter, sykehus, universiteter, høyskoler og forskningsinstitusjoner på en blind og uoversiktlig måte som svekker viktige velferdstjenester og kunnskapsproduksjon. Kuttene har svekket beredskapen og det forebyggende arbeidet, gjort kampen mot koronapandemien vanskeligere og gitt dårligere støttefunksjoner for forskning og undervisning. Fra 2015 til 2021 utgjorde regjeringen Solbergs akkumulerte ABE-kutt 14,2 mrd. kroner, tilsvarende lønnskostnadene til om lag 18.200 årsverk. Kuttene i 2022 under regjeringen Støre utgjør om lag 2 mrd. kroner.

Unio har aldri akseptert premisset for ABE-kuttene, nemlig det at offentlig virksomhet ikke er effektiv eller at produktivitetsarbeidet er svakt. Det er gjort mye viktig effektiviseringsarbeid i offentlig virksomhet de siste tiårene, men tjenester som er arbeidsintensive er vanskeligere å effektivisere enn kapitalintensiv produksjon, og utfordringene med produktivitetmålingene er store når tjenestene endres, nye sektorer med lav lønn bygges ut, eller lønnsutviklingen henger etter sammenliknbare grupper i privat sektor.

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.

### **Fullt fradrag for 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 fagforeningskontingent.

### **Solidariske pensjoner**

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

Regjeringen Solberg viste liten vilje til å forhandle pensjonen for de som har særaldersgrense. Regjeringen Støre sier i Hurdalsplattformen at den vil ta opp igjen forhandlingene. Det må gjøres raskt, de som har særaldersgrense har krav på å vite hva pensjonen blir. Unio krever at særaldersgruppene sikres gode livsvarige pensjoner innenfor rammen av en levealdersjustert modell, slik pensjonsavtalen av 3. mars 2018 allerede hadde lagt til grunn.



2018-avtalen skisserer en ny livsvarig AFP for ansatte i offentlig sektor. Hvis partene i privat sektor ikke får modernisert den private AFP-ordningen i tide, må partene i offentlig sektor gå foran og få den offentlige AFP-ordningen på plass i god tid før 2025.

Muligheten til å stå lenger i arbeid for å få en god pensjon 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. Uføres alderspensjon må kompenseres for levealdersjustering.

Unio har gått i bresjen for at reguleringen av alderspensjonene skulle endres til et direkte gjennomsnitt av lønns- og prisveksten. Det er bra at dette gjennomføres fra i år. Det vil bidra til å fjerne den usikkerheten som har vært knyttet til reguleringen.

### **Lønns- og prisutviklingen**

TBU anslår i sin februar-rapport (se sammendrag i vedlegg) den gjennomsnittlige årslønnsveksten i NHO-bedrifter i industrien til 3 prosent i 2021. Det er andre år på rad at lønnsveksten i industrien er høyere enn den kommuniserte ramma fra frontfaget. TBU-anslagene viser 2¾ prosent lønnsvekst for arbeidere og 3¼ prosent for funksjonærer i industrien i 2021.

TBU anslår årslønnsveksten i 2021 til 2,8 prosent for statsansatte, 2,3 for undervisningsansatte, 2,8 prosent for kommunesektoren utenom undervisningsansatte og 3½ prosent for ansatte i helseforetakene. I helseforetakene skyldes den høyere lønnsveksten f.o.f. at deler av 2020-oppgjøret ble utbetalt i 2021, sammensetningseffekter som følge av økt andel legeårsverk og særskilte lønsmessige tiltak knyttet til pandemien.

Konsumprisene steg med 3,5 prosent fra 2020 til 2021. Kraftig økning i elektrisitetsprisene trakk prisveksten opp. TBU anslo før tariffoppgjøret i 2021 konsumprisveksten til 2,8 pst.

TBU anslo 10. mars en konsumprisvekst på 3,3 prosent i 2022, opp fra 2,6 prosent i februar-rapporten. SSBs siste anslag fra desember 2021 var på 2,6 pst. Usikkerheten i anslagene er først og fremst knyttet til krigen i Ukraina, utviklingen i kronekursen, energiprisene og matvareprisene.