



Tariff – mellomoppgjøret 2025

Kurs for arbeidsplassstillitsvalgte 21. januar 2025

Prisene i 2024 steg med 3,1 prosent (SSB)

Inflasjons-
målet til
Norges
Bank



Reallønna økte i 2024

- Hva blir anslaget for prisveksten i 2025?
- Hva blir rammen for oppgjøret i 2025?
- Lønnsvekst 4,3% (SSB)
- Prisvekst 2,7% (SSB)
- Torbjørn Eika, sjeføkonom i KS.
Lønnsvekst: 4,3 prosent.2. Prisstigning: 2,8 prosent.
- Fredrik Haugen, sjeføkonom i Unio.
Lønnsvekst: 4,3 prosent.2. Prisstigning: 2,7 prosent.



TBU ledes av SSBs administrerende direktør Geir Axelsen, og består av representanter fra en rekke organisasjoner og departementer.

Frontfagsmodellen – et skjær i sjøen.

Den konkurranseutsatte delen av industrien forhandler først, og setter normen for lønnsforhandlingene i andre sektorer og bransjer.



LO – NHO setter normen for tariffoppgjøret på KS-området

Viktige datoer i lønnsoppgjøret 2025

- Prosessen starter med at Teknisk Beregningsutvalg (TBU) legger frem sin foreløpige rapport 14. februar. Dette utvalget har som oppgave å utarbeide det mest presise og faktabaserte tallgrunnlaget for lønnsforhandlingene
- Forhandlingene mellom LO og NHO starter **14. mars** og har en forhandlingsfrist satt til **18. mars**. Rammen for frontfaget avtales her.
- **24. april**: KS-oppgjøret begynner for kommunal sektor, som omfatter våre medlemmer i skolene.
- Forhandlingsfristen for KS-oppgjøret oppgjøret er 1ste mai.
- Muligheten for mekling er til stede. Ved et eventuelt brudd er første mulige streikedag vanligvis fra ca. 22-25 mai.

Våre innspill til fylkeskommunens behandling av KS' debatthefte

Rogaland fylkeskommune må bidra til å sikre at profilen i 2025-oppgjøret inneholder:

- En ramme som sikrer reallønnsvekst og en profil med prosentvise lønnstillegg, fremfor kronetillegg som gir lavere lønnsvekst til de med lengst utdanning og ansiennitet.
- En tydelig prioritering av lærere i skolen, spesielt stillinger som krever mastergrad eller annen høyere utdanning med minst fem års omfang.
- Ingen avsetning av midler til lokale forhandlinger. Dokumentasjon fra partssammensatt utvalg viser at undervisningspersonalet (U5) taper lønsmessig terreng sammenlignet med andre stillinger i kommunal og fylkeskommunal sektor. Omtrent en tredjedel av lønnsetterslepet på 14,1 prosent i perioden 2004–2019 skyldes lokale forhandlinger (*Partssammensatt utvalg: Lønnsutvikling for undervisningsansatte sammenlignet med øvrige ansatte i KS-området*). Til tross for et relativt godt oppgjør i 2024 har lønnsetterslepet for lærerne fortsatt å øke etter 2020.



Strategisk utvikling av avtaleverket

Det er gode grunner til å beholde garantilønnssystemet for stillingskoder i kapittel 4, da dette systemet har legitimitet blant ansatte og gir fylkeskommunene et transparent og effektivt lønssystem. Systemet uttrykker også verdsetting av både utdanning og realkompetanse.

En sentral arbeidstidsavtale for undervisningspersonalet (U5) sikrer elevene likeverdig tilgang til læreren, uavhengig av fylkeskommunens økonomi. Dette bidrar til å utjevne konkurransevilkårene for elever, både i opplæringen og ved kvalifisering til videre studier og arbeidsliv, uavhengig av bosted. Samtidig er det nødvendig å styrke tidsressursene til viktige sosialpedagogiske funksjoner, blant annet ved å øke ressursene til kontaktlærere og skolenes rådgivningstjenester.

Debatthefte 2025
Fra forventning til virkelighet