



Unio Oslo kommunes krav III

Hovedtariffoppgjøret 2022

Torsdag 28. april 2022 kl. 12.00

Innledning

Utfordringene i Oslo kommune er nå så store at det bidrar til at velferdstjenestene og samfunnet vårt ikke fungerer slik innbyggerne må kunne forvente. Kapasiteten er truet og tjenestene blir dårligere når Oslo kommune ikke klarer å rekruttere og beholde ulike yrkesgrupper med høyere utdanning.

Verdiskapingen i Oslo kommune, og offentlig sektor for øvrig, er like avgjørende for et velfungerende samfunn som verdiskapingen i det private. Oslo kommune må være i stand til å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte ansatte i helse-, velferds- og utdanningssektorene. Derfor må lønnsutviklingen for ansatte med høyere utdanning i kommunen være høyere enn i industrien fremover.

Den største utfordringen for Oslo kommune fremover er å møte den demografiske utviklingen, innbyggernes behov for høy kvalitet i velferdstjenestene og økende krav til utdanning og kompetanse blant kommunens ansatte. Disse utfordringene kommer særlig frem i krisesituasjoner slik som pandemi og flyktningkrise.

Unios medlemmer er sentrale for en velfungerende kommunal sektor. Vi ser med alvorlig bekymring på den utfordringen kommunen 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. Det ansvaret og den kompetansen Unios medlemsgrupper har, må gjenspeiles i lønns- og arbeidsvilkår.

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 offentlig sektor nede, er en svært uheldig effekt av hvordan modellen har blitt praktisert. Rammen for frontfaget skal være normgivende, ikke en fasit. Store lønnsforskjeller mellom offentlig og privat sektor i yrker som krever høyere utdanning, vil gjøre at bl.a. kommunesektoren ikke vil klare å rekruttere og beholde den nødvendige arbeidskraften. Dette vil gå ut over kvaliteten på velferdstjenestene. Særlig de to foregående lønnsoppgjørene har ikke vært bygget på riktige økonomiske forutsetninger. Dette utfordrer oppslutningen om den norske modellen for lønnsdannelse.

Skal vi sikre oppslutning om den norske modellen for lønnsdannelse og et offentlig tjenestetilbud som er 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 grupper.

Økonomiske krav

- Det gis et prosentvist generelt tillegg på 3,5 % på lønnstabellen til alle per 1. mai 2022.
- Det gjennomføres sentrale lønsmessige tiltak tilsvarende 0,75 % av lønsmassen på årsbasis med virkning fra 1. juli 2022. Ansatte med høyskole- og universitetsutdanning skal prioriteres.

- For undervisningspersonalet gis det opprykk på lønnsrammen tilsvarende 40 T-trinn (avrundet oppover til nærmeste lønnstrinn) per 1.10 2022. Det gis ytterligere 40 T-trinn (avrundet oppover til nærmeste lønnstrinn) per 1.10 2023.

Endringer i overenskomsten

Del A Fellesbestemmelser:

§ 9.7.1 40 % kvelds- og nattillegg

Arbeidstaker som arbeider etter tjenesteplan med 37,5, 35,5 eller 33,6 timer pr. uke, samt arbeidstaker omfattet av § 8.2.2, får for ordinær tjeneste i tiden kl. 17.00 ~~til kl. 06.00~~ **og ut vaktens lengde** 40 % tillegg til ordinær lønn.

Tillegget utbetales med de samme begrensninger som er fastsatt for lørdags- og søndagstillegget og med samme adgang for byrådsavdelingen med overordnet arbeidsgivermyndighet til å erstatte det med et årlig beløp. Tillegget utbetales selv om det samtidig gis helge-/høytidstillegg og lørdags- og søndagstillegg. Tillegget utbetales ikke under overtid.

§ 9.7.2 Fast nattjeneste

Arbeidstakere i fast nattjeneste (35,5 timer pr. uke, jf. § 8.2) får i tiden kl. 20.00 ~~til kl. 06.00~~ **og ut vaktens lengde** et nattillegg på 40 % i tillegg til ordinær lønn.

§ 9.7.3 Andre arbeidstakere

Arbeidstakere som ikke kommer inn under § 9.7.1 og 9.7.2, tilstås kr. 25,- pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 ~~til kl. 06.00~~ **og ut vaktens lengde** med mindre andre beløp fremgår av særbestemmelsene.

§ 10.2 Arbeidstaker som har ordinær tjeneste lør- og søndager

Arbeidstaker med ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager får et **29 % tillegg** på ~~kr. 50,00~~ pr. time i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

Arbeidstaker som i henhold til oppsatt tjenesteplan utfører ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager 19 eller flere helger, eller i minst 285 timer, i løpet av et år, får et tillegg på ~~kr. 100,00~~ pr. time i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00. Arbeidstaker som faller inn under Dok. 25, del A, § 8.2, og som i henhold til oppsatt tjenesteplan utfører ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager i minst 345 timer i løpet av et år, får et tillegg på ~~kr. 120,00~~ pr. time i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

Arbeidstaker godtgjøres kun med ett av tilleggene i første eller andre ledd. Tilleggene reguleres ikke i tariffperioden. For timelønnede arbeidstakere/ekstrahjelp, se del B, nr. 3.

Tilleggene utbetales ikke:

- Under fravær av enhver art (jf. dog kap. 4) iberegnet ferie og fridager
- Til arbeidstaker som har en fast godtgjørelse for uregelmessig arbeidstid og/eller arbeid på lørdag/søndag
- For arbeid som etter andre bestemmelser betales med mer enn 50% tillegg til ordinær lønn eller etter lønnsatts fastsatt særskilt for arbeid på søn- og helgedager og dager før disse.
- Det samme gjelder de som har fått særskilt kompensasjon i en eller annen form for lørdagsarbeid.

Endringen i § 10.2 har virkning fra xx.xx.2023

Kap. 13A Krisesituasjoner i fredstid

Kommunen kan i krisesituasjoner i fredstid, som skyldes forhold kommunen ikke har herredømme over, beordre arbeidstakere i kommunen til annet arbeid eller arbeidssted i kommunens tjeneste. Før kommunen treffer slik bestemmelse skal arbeidstakerorganisasjonene ~~om mulig~~ underrettes.

I den utstrekning beordringen fører til et mer krevende og kvalifisert arbeid enn det vedkommende ellers utfører, skal det gis kompensasjon for dette, eventuelt etter forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene.

For øvrige beordringer etter denne bestemmelsen skal det gis kompensasjon etter forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene. Oppnås ikke enighet om bruk av bestemmelsen, skal arbeidet igangsettes, og tvisten kan forelegges Oslo kommune og vedkommende forbund.

Del B Generelle særbestemmelser:

1.3.3 Kompetanse, læring og utvikling

Både arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har interesse av at arbeidstakerne videreutvikler sin kompetanse. Dette kan bidra til å opprettholde og utvikle kvaliteten i de tjenester Oslo kommune skal yte til byens innbyggere. Videre kan det bidra til at kommunen fremstår som en attraktiv arbeidsgiver. For den enkelte medarbeider kan kompetanseutvikling bidra til både trivsel, motivasjon og egenutvikling.

De lokale partene i virksomhetene skal ha et systematisk fokus på kompetanseutvikling, bl.a. i henhold til bestemmelsene i opplærings og utviklingsavtalen og ved å stimulere til egne initiativ fra arbeidstakerne. Videre skal de årlige medarbeidersamtalene være et virkemiddel for både arbeidsgiver og arbeidstaker til å sette fokus på den individuelle kompetanse, og muligheter og behov for å videreutvikle denne.

I forbindelse med individuell kompetanseutvikling som er planlagt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap, anbefales det tett dialog både før og under gjennomføring av kompetanseutviklingen. ~~I denne dialogen skal en så langt det er mulig søke få en forventningsavklaring på et tidlig tidspunkt om hvilken betydning kompetanseutviklingen eventuelt kan ha for arbeidsoppgaver og lønnsutvikling. Etter at kompetanseutviklingen er gjennomført bør~~

arbeidsgiver sikre en systematisk vurdering av kompetanseutviklingens betydning for arbeidsoppgaver og lønnsutvikling.

Arbeidstakere som har gjennomført spesial-, spesialist-, masterutdanning eller annen videreutdanning, skal innplasseres i en stillingskode og/eller et lønnrammealternativ som reflekterer arbeidstakers kompetanse og profesjon.

I den utstrekning arbeidsgiver finner det nødvendig at arbeidstaker gjennomfører opplæring/utdanning/videreutdanning for å kunne utføre sine arbeidsoppgaver skal det normalt gis nødvendig permisjon med lønn og dekning av legitimerte utgifter. Også ved annen kompetanseheving som er av verdi for både arbeidstakeren og arbeidsgiver bør virksomheten vurdere hensiktsmessig tilrettelegging.

Merknad til stillingsregisteret

Generell merknad til stillingsregisteret.

Der det ikke eksisterer egne stillingskoder for spesial-, spesialist- og masterutdanning, gis det minimum 2 lønnstrinn opprykk.

8. Seniorpolitikk

Oslo kommune skal etablere tiltak for å motivere seniorarbeidere til å stå lenger i arbeid.

Aktuelle tiltak kan blant annet være seniorperspektiv i karriereplanleggingen, retrettstilling, tilrettelegging av arbeidsoppgaver og arbeidstid samt trening i arbeidstiden. Medbestemmelse i virksomhetens lokale tiltaksplaner for seniorpolitikk ivaretas innenfor gjeldende avtaleverk, **og skal skje i samarbeid med de tillitsvalgte. Tiltaksplanene skal drøftes årlig med de tillitsvalgte for å vurdere om tiltakene fungerer etter intensjonene og for å foreta eventuelle justeringer.** De lokale tiltaksplanene skal gjøres kjent blant virksomhetens ansatte.

Del C: Særbestemmelser

Se vedlegg

Annet

Unio støtter kravet fra LO kommune Oslo om partssammensatt utvalg om klima/miljø og opprettholder også et krav om partssammensatt utvalg om arbeidstøy.

Unio tar forbehold om nye og endrede krav.

Vedlegg 1: Krav til overenskomstens Del C

Vedlegg 2: Svar på Oslo kommunes krav/tilbud nr 2.

Vedlegg 3: Unios inntektspolitiske uttalelse

Del C: Særbestemmelser

Krav Utdanningsforbundet

3. Skoleverket

3.5 Lønn m.v. for skoleledere

Krav:

3.5.1 Kriterietallet

Utdanningsforbundet krever endringer i kriterielønnstabellene med hovedvekt på undervisningsinspektør/avdelingsleder

3.5.1.1 Kriterietall for grunnskoler og videregående skoler

Elevtall	Ltr. Rektor	Ltr. ass. rektor	Ltr. uinsp/avd.leder
0–400	57	51	48
401–550	59	53–54	50–51
551–700	62	56	51–52
701–900	65	58	52–53
901–	67	59–60	52–54

3.5.1.2 Kriterietall for spesialskolene (grunnskoler og videregående skoler)

Antall elever/opp til antall årsverk	Ltr. Rektor	Ltr. ass. rektor	Ltr. uinsp./avd.leder
0–400 elever = opp til 40 årsverk	57	51	48
401–550 elever = opp til 100 årsverk	59	53–54	50–51
550 - elever = over 100 årsverk	62	56	51–52

3.5.1.3 Kriterietall for voksenopplæringssettene

Elevtall er omregnet til årskullselever.

Elevtall	Ltr. Rektor	Ltr. ass. rektor	Ltr. uinsp/avd.leder
0–400 = opp til 40 årsverk	57	51	48
401–550 = opp til 70 årsverk	59	53–54	50–51

551 – 700 = opp til 100 årsverk	62	56	51 52
701 - = over 100 årsverk	65	58	52 54

3.6 Funksjonstillegg - pedagogisk personale

Krav:

3.6.2.1 Kontaktlærertjeneste

Godtgjøring for kontaktlærertjeneste er kr. 5000 pluss kr. ~~740~~ kr **840** pr. elev man er kontaktlærer for, dog slik at det minst gis kr 8000 i godtgjøring, jf. reguleringsbestemmelse om godtgjøring av kontaktlærertjeneste jf. 3.6.2.2.

3.7.1. Kontaktlærertjeneste

Krav:

3.7.1.2 Kontaktlærerressurs – grunnskolen

Til ~~kontaktlærer klassestyrertjenesten~~ konverteres én leseplikttime pr. klasse. **Dersom det er 21 eller flere elever i klassen, konverteres 2 x 45 minutter til kontaktlærer klassestyrertjenesten.** Tidsressursen til ~~kontaktlærer klassestyrertjenesten~~ skal ikke timeplanfestes, men det er en forutsetning at ~~kontaktlærer klassestyreren~~ er tilgjengelig til bestemte tider, bl.a. av hensyn til elevenes foresatte. Denne ordningen gjelder også klasser/grupper for spesialundervisning pr. 6 elever.

Til ~~klassestyrertjenesten~~ i klasser på ungdomstrinnet med mer enn ~~28~~ ****** elever, konverteres en tilleggsressurs på ¼ leseplikttime pr. klasse.

3.7.1.3 Kontaktlærerressurs – videregående skole og teknisk fagskole

Til ~~kontaktlærer klassestyrertjenesten~~ beregnes en ressurs på 1,0 % av én full stilling pr. klasse, pluss et tillegg på 0,13 % pr. elev i klassen. **Dersom det er 21 eller flere elever i klassen, beregnes et tillegg på 0, 26 % pr. elev i klassen.** Tidsressursen til ~~kontaktlærer klassestyrertjenesten~~ skal ikke timeplanfestes, men det er en forutsetning at ~~kontaktlærer klassestyreren~~ er tilgjengelig til bestemte tider, bl.a. av hensyn til elevenes foresatte. Ved kurstilbud som er en videreføring av de tidligere fagskolene i landbruk, skal ~~kontaktlærer klassestyrer~~ ha en ressurs på 5 % av full stilling pr. klasse.

Ved kurstilbud som er en videreføring av de tidligere fagskolene i landbruk, skal ~~kontaktlærer klassestyrer~~ ha en ressurs på 5 % av full stilling pr. klasse.

Krav fra Norsk Sykepleierforbund

Sykepleier i lederstilling

Sykepleiere i sykepleierspesifikke lederkoder sikres en avlønning som er minimum 3 lønnsrammealternativer høyere enn den høyest lønnete de er ansatt til å lede.

*Merknaden tas inn i stillingsregisteret.

Stillingskode	Stillingstittel
63	Avdelingsjordmor
64	Avdelingssykepleier
65	Avdelingshelsesykepleier
66	Ledende spesialsykepleier
70	Overhelsesykepleier
72	Oversykepleier
136	Assisterende avdelingssykepleier

Vedlegg 2

Svar på Oslo kommunes krav/tilbud nr 2.

1. Krav til overenskomstens Del A – Fellesbestemmelser

1.1 § 6.1 Lønn under lovbestemt verneplikt

Arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i Oslo kommune har under avtjening av lovbestemt verneplikt rett til lønn i det omfang som fremkommer i § 6.2 i inntil 18 måneder.

~~For kvinner som avtjener verneplikt i henhold til avtale mellom arbeidstakeren og forsvaret gis §§ 6.1 og 6.2 tilsvarende anvendelse.~~

Aksepteres

1.2 § 8.1.1 Ordinær arbeidstid

§ 8.1.1 Ordinær arbeidstid

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 37 timer 30 minutter pr. uke.

Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom kl 07.00 og 17.00 og fordeles på 5 dager pr. uke.

Ordinær arbeidstid på dager før helgedager, samt på dager mellom jul og nyttår er 6 timer.

Arbeidstiden på jul- og nyttårsaften **er fire timer** ~~slutter kl. 12.00~~. Spisepausen er ikke inkludert i arbeidstiden på jul- og nyttårsaften.

Dersom det av hensyn til publikum fastsettes åpningstid og/eller ekspedisjonstid utover kl 07.00 og 17.00, skal administrasjonen etter drøftinger med vedkommende organisasjoners tillitsvalgte fastsette arbeidstidsordningen innenfor rammen av overenskomsten og arbeidsmiljøloven kapittel 10. I tillegg inngås eventuelle avtaler i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

For hvile- og spisepause gjelder arbeidsmiljøloven § 10-9. Spisepausen fastsettes lokalt i virksomheten etter drøftinger med vedkommende organisasjoners tillitsvalgte innenfor de rammer og de forutsetninger som følger av loven.

Innenfor rammen av § 8.1.1 gjelder følgende for arbeidstakere i kontoradministrasjonen:

Den ordinære arbeidstid for arbeidstakere i kontoradministrasjonen skal ikke overstige gjennomsnittlig 37 timer 55 minutter pr. uke, inkludert spisepause, med mindre annet fremgår av tariffavtale.

Avvises

1.3 § 10.2 Arbeidstaker som har ordinær tjeneste lør- og søndager

§ 10.2 Arbeidstaker som har ordinær tjeneste lør- og søndager

Arbeidstaker med ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager får et tillegg på kr 50,00 pr. time i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

Arbeidstaker som i henhold til oppsatt tjenesteplan utfører ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager 19 eller flere helger, eller i minst 285 timer, i løpet av et år, får et tillegg på kr.100,00 pr. time i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00. Arbeidstaker som faller inn under Dok. 25, del A, § 8.2, og som i henhold til oppsatt tjenesteplan utfører ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager i minst 345 timer i løpet av et år, får et tillegg på kr. ~~120,00~~ X pr. time i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

Arbeidstaker godtgjøres kun med ett av tilleggene i første eller andre ledd. Tilleggene reguleres ikke i tariffperioden For timelønnede arbeidstakere/ekstrahjelp, se del B, nr. 3.

Tilleggene utbetales ikke:

- Under fravær av enhver art (jf. dog kap. 4) iberegnet ferie og fridager
- Til arbeidstaker som har en fast godtgjørelse for uregelmessig arbeidstid og/eller arbeid på lørdag/søndag
- For arbeid som etter andre bestemmelser betales med mer enn 50% tillegg til ordinær lønn eller etter lønnsatts fastsatt særskilt for arbeid på søn- og helgedager og dager før disse.
- Det samme gjelder de som har fått særskilt kompensasjon i en eller annen form for lørdagsarbeid.

Avvises

1.4 Kap. 13 A Krisesituasjoner i fredstid

Kap. 13A Krisesituasjoner i fredstid

Kommunen kan i krisesituasjoner i fredstid, som skyldes forhold kommunen ikke har herredømme over, beordre arbeidstakere i kommunen til annet arbeid eller arbeidssted i kommunens tjeneste. Før kommunen treffer slik bestemmelse skal arbeidstakerorganisasjonene om mulig underrettes. **Drøfting i henhold til hovedavtalen skal gjennomføres snarest mulig.**

I den utstrekning beordringen fører til et mer krevende og kvalifisert arbeid enn det vedkommende ellers utfører, skal det gis kompensasjon for dette, eventuelt etter forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene.

Avvises

1.5 Kap. 18 Ikrafttreden, varighet, etterbetaling, 2. avtaleår

§ 18.1 Ikrafttreden, varighet

Overenskomsten gjøres gjeldende fra ~~01.05.2020 til 30.04.2022~~ **01.05.2022 til 30.04.2024**.

Aksepteres

§ 18.2 Forenklet etterbetaling

Kommunen har adgang til å forenkle etterbetalingen ved å utbetale et prosenttillegg tilsvarende gjennomsnittet for vedkommende gruppe. For overtid og annen tilleggsgodtgjørelse går man ut fra den lønnsperioden som påbegynnes nærmest 1. mai.

Aksepteres

§ 18.3 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Oslo kommune og forhandlings sammenslutningene om eventuell lønnsregulering 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 og andre sammenlignbare tariffområder.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp tariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet med 14-fjorten-dagers varsel – med utløp tidligst 1. mai ~~2021~~ **2023**.

Arbeidstakerorganisasjonenes valgte organer (representantskap, landsstyre, hovedstyre) skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller meglingsforslag.

Tvistebehandling (interessetvist) omfatter lønnsregulering etter første ledd ovenfor, og andre enkeltstående spørsmål vedrørende lønns- og arbeidsvilkår som partene er enige om å ta opp under forhandlingene. Andre lønns- og arbeidsvilkår kan ikke bringes inn før tariffavtalen er opphørt, jf. § 18.1.

Aksepteres

2. Krav til overenskomstens Del B – Generelle særbestemmelser

2.1 Punkt 1.1.5

1.1.5 Det forutsettes at virksomhetene har en lokal lønnspolitikk **som er drøftet med de lokale tillitsvalgte**. For å bidra til forutsigbarhet bør den lokale lønnspolitikken gjøres kjent for alle arbeidstakere i virksomheten.

Aksepteres

2.2 Punkt 3 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

3 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

Lønnen fastsettes som for faste stillinger med tilsvarende arbeidsområde. Timelønnen beregnes etter det årstimetall som gjelder for heltidsansatte i samme arbeidsområde.

Med mindre annet er fastsatt i fellesbestemmelsene eller særbestemmelsene, lønnes ekstrahjelp (vakter) ~~som møter opp etter tilsigelse, men som må gå igjen fordi deres assistanse ikke lenger trenges,~~ for 3 timer **dersom en vakt blir avlyst med mindre enn 24 timers varsel**. De som har **møtt opp og** påbegynt arbeidet, men hvis tjeneste blir overflødig, lønnes for minst 4 timer. I begge tilfeller kan de pålegges annet arbeid i tilsvarende tidsrom.

Tillegg for delt dagsverk (jf. § 8 pkt. 8.7), kvelds- og nattarbeid (jf. § 9 pkt. 9.7), lørdags- og søndagsarbeid samt for arbeid på helge- og høytidsdager (jf. § 10) utbetales til disse arbeidstakere uavhengig av arbeidsforholdets varighet og omfang.

Timelønnede arbeidstakere/ekstravakter som utfører ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager får for denne et tillegg på kr. 50,00 pr. time i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

Avvises

2.3 Punkt 6 Lærlinger

Nytt punkt 6.5 Særlige tiltak

Dersom det er særlige vansker med å rekruttere lærlinger, kan partene lokalt drøfte midlertidige tiltak som øker mobiliteten og tilgangen på lærlinger, for eksempel støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter.

(Nåværende punkt 6.5 - 6.13 renummereres)

Aksepteres

3. Krav til overenskomstens Del C – Etatsvise/enkelte gruppers særbestemmelser og særbestemmelser med de enkelte organisasjoner

2.1 Særbestemmelser med Utdanningsforbundet

2.1.1 Punkt 3.3.7.1 Arbeidsårets utstrekning

1. ledd:

Av årsverket er 38 uker sammenfallende med elevenes skoleår. I tillegg avsettes ~~1 uke~~ **6 dager** til kompetanseutvikling og planlegging mv.

Avvises

2.1.2 Punkt 3.5.1 Kriterietallet

3.5.1.1 Kriterietall for grunnskoler og videregående skoler

Elevtall	Ltr. Rektor	Ltr. ass. rektor	Ltr. uinsp/avd.leder
0 – 400	57	51	48
401 0 – 550	59	53	50
551 – 700	62	56	51
701 – 900	65	58	52
901 -	67	59	52

Unio viser til krav 3

3.5.1.2 Kriterietall for spesialskolene (grunnskoler og videregående skoler)

Antall elever/opp til antall årsverk	Ltr. Rektor	Ltr. ass. rektor	Ltr. uinsp./avd.leder
0 – 400 elever = opp til 40 årsverk	57	51	48
401 0 - 550 elever = opp til 100 årsverk	59	53	50

550 551 - elever = over 100 årsverk	62	56	51
---	----	----	----

Unio viser til krav 3

3.5.1.3 Kriterietall for voksenopplæringssettene

Elevtall er omregnet til årskullselever.

Elevtall	Ltr. Rektor	Ltr. ass. rektor	Ltr. uinsp/avd.leder
0 – 400 = opp til 40 årsverk	57	51	48
401 0 – 550 = opp til 70 årsverk	59	53	50
551 – 700 = opp til 71- 100 årsverk	62	56	51
701 - = over 100 årsverk	65	58	52

Unio viser til krav 3

Punkt 3.6.2.1 Kontaktlærertjeneste

Godtgjøring for kontaktlærertjeneste er kr 5000 pluss kr ~~740~~ **780** pr. elev man er kontaktlærer for, ~~dog slik at~~
det minst gis kr 8000 i godtgjøring.

Avvises.

2.1.3 Punkt 3.7.2 Tidsressurs for byrdefull arbeidssituasjon

3.7.2.1

Ressurs til lærere med byrdefull arbeidssituasjon fastsettes til 2 årsrammetimer pr. elev ved den enkelte
grunnskole – og 2 årsrammetimer pr. Elev ved den enkelte skole i videregående opplæring beregnet for hele
Oslo kommune, grunnskolen og videregående hver for seg.

3.7.2.2

Fordeling av ressursen til den enkelte skole gjøres av Utdanningsetaten i Oslo kommune etter drøftinger med Utdanningsforbundet. Partene legger til grunn for drøftingene de sosiodemografiske tildelingsmodellene i Oslo kommune og formålet med ressursbestemmelsene.

3.7.2.3

Ved den enkelte skole/enhet fordeles tidsressursen til lærere med byrdefull arbeidssituasjon etter drøftinger med de tillitsvalgte.

3.7.2.4 (NY)

Fordeling av ressursen drøftes på den enkelte skole. Tidsressursen skal brukes til å lette lærerens arbeidssituasjon ved reduksjon av antall undervisningstimer eller ved å øke personaltettheten og dermed tilpasse fordeling av undervisningsoppgaver.

Avvises.

4. Oppfølging av punkt 5 i meklingsprotokollen fra tariffrevisjonen 2020

Punkt 5 i meklingsprotokollen fra 2020 hadde følgende ordlyd;

«Partene vil i god tid før tariffrevisjonen 2022 ha møter for å kartlegge og diskutere bruken av stillingskoder for ingeniører og arkitekter med sikte på opprydning og forenkling.»

Partene har fulgt opp dette i tariffperioden, og kommunen vil vurdere å fremme et konkret krav/tilbud i løpet av tariffrevisjonen 2022.

5. Oppfølging av punkt 6 i meklingsprotokollen fra tariffrevisjonen 2020

Punkt 6 i meklingsprotokollen fra 2020 hadde følgende ordlyd;

«Partene har i tariffperioden 2018-20 gjennomført samtaler om vilkår for at en organisasjon skal kunne inngå tilsvarende særbestemmelser som en annen organisasjon har inngått med kommunen, jf. den innledende protokolltilførselen til overenskomstens Del C.

Partene viser til at lønns- og arbeidsvilkår for undervisningspersonalet i all hovedsak er regulert i overenskomstens Del C. Partene vil i tariffperioden 2020-22 følge opp samtalene fra forrige tariffperiode, og drøfte eventuelle tilslutningsformer til bestemmelsene om undervisningspersonalets lønns- og arbeidsvilkår for organisasjoner som organiserer undervisningspersonale.»

Partene har fulgt opp dette i tariffperioden, og kommunen vil vurdere å fremme et konkret krav/tilbud i løpet av tariffrevisjonen 2022.

6. Pilotprosjekt sekstimersdag/reduisert arbeidstid

Krav/tilbud til felles protokolltekst fra partene:

Partene viser til bystyrets verbalvedtak vedrørende et pilotprosjekt med sekstimers arbeidsdag/reduert arbeidstid med full lønnskompensasjon. Styret i OU-fondet har etter initiativ fra de sentrale parter bevilget 1,5 mill. til følgeforskning i tilknytning til pilotprosjektet. Partene stiller seg positive til å foreta nødvendige avtalemessige tilpasninger i tilknytning til gjennomføringen av et slikt forsøk. Partene vil følge gjennomføringen av pilotprosjektet med særlig interesse.

Aksepteres

7. Klima og miljø

7.1 Protokolltekst

Krav/tilbud til felles protokolltekst fra partene:

Partene viser til at viktigheten av klima og miljø ble understreket av partene i tariffrevisjonen 2020. Partene understreker at dette fortsatt er like aktuelt, og krever oppmerksomhet og praktisk oppfølging.

Partene vil særlig peke på at mange av kommunens ansatte kan bidra til klima og miljø gjennom valg av transport til og fra arbeidet, og under arbeid. Oslo kommune og forhandlings sammenslutningene vil i fellesskap følge opp dette.

Aksepteres

7.2 Bestemmelsen om kjernetid

Kommunen vil også vise til at bestemmelsen om kjernetid i fleksitidsavtalen kan ha betydning for gjennomføring av daglige reiser til og fra arbeid. Kommunen vil vurdere å fremme krav om endringer i bestemmelsen om kjernetid i overenskomstens Del B.

Avvises

8. Redaksjonelle endringer i Dok. 25

Oslo kommune ser behov for en gjennomgang av Dok. 25 for å foreta redaksjonelle endringer, rette feil og uklarheter mv. Kommunen tar sikte på å legge frem konkretisert krav/tilbud i løpet av tariffrevisjonen 2022.



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.

CO₂-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. CO2-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 bærekraftsmålene, 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 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.

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. 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 produktivtetsarbeidet 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 produktivtetsmålingene 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 jobbgasjement. Arbeidsgivers plikt til å betale sykkelønn 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 $2\frac{3}{4}$ prosent lønnsvekst for arbeidere og $3\frac{1}{4}$ 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 $3\frac{1}{2}$ 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.