



Hovedtariffoppgjøret 2024
Unio – Oslo kommune

Krav 1
22. april kl. 13.00

Frontfagsmodellen

Unio mener at frontfagsmodellen må praktiseres mer fleksibelt, slik at den kan imøtekomme behovet Oslo kommune har for å beholde og rekruttere ansatte med høyere utdanning. En sammenpresset lønnsstruktur som holder lønnen til utdanningsgruppene i kommunal sektor nede, er en svært uheldig effekt av måten modellen har blitt praktisert på. Rammen for frontfaget skal være normgivende, og ikke en fasit. Lønnsdannelsen må være fleksibel nok til å gi kvalitet i velferdstjenestene.

Unio krever en økonomisk ramme i Oslo kommune som bidrar til å redusere lønnsforskjellene mellom privat og offentlig sektor i yrker som krever høyere utdanning.

Kompetanse og lønn

I Hammersborgerklæringen forplikter byrådet å gjøre Oslo til:

«Verdens beste by å bli født i, vokse opp i, å flytte til, leve i og bli gammel i, ...».

Opgavene som må utføres øker ikke bare i kompleksitet, men også i antall og omfang. Unios grupper løser kommunens behov i alle faser på alle nivå. Når kommunen sier at den skal være en attraktiv arbeidsgiver og tiltrekke seg ansatte med nødvendig og tilstrekkelig fagkompetanse, må lønn brukes som aktivt virkemiddel. Da må kompetanse og høyere utdanning verdsettes i langt høyere grad enn ved tidligere tariffoppgjør i Oslo kommune. Kommunen må derfor endre profilen fra de siste års lønnsoppgjør.

Beholde og rekruttere

For at byrådet skal oppnå sine mål i Hammersborgerklæringen, er lønns- og arbeidsvilkår de viktigste virkemidlene for å beholde, utvikle og rekruttere arbeidskraft med den kompetansen som trengs nå og fremover. Unio representerer en mangfoldig gruppe høyt utdannende arbeidstakere med spesialkompetanse innen ulike fagområder. Mange av disse gruppene omtales som svært viktige i byrådets politiske plattform. Det gjelder store og sentrale velferdsarenaer innenfor helse og utdanning og det gjelder i museer, bibliotek og andre kulturminner.

Oslo kommune har også ansvar for å bidra til å snu den negative trenden til rekruttering av studenter til lærer-, barnehagelærer- og sykepleierutdanning. Barn og elever kan ikke greie seg uten lærere i skole og barnehager, og pasienter er avhengig av sykepleiere og andre kvalifiserte faggrupper som Unio representerer.

I kommunehelsetjenesten ivaretar Unios grupper befolkningens behov på alle kompleksitetsnivåer, døgnet rundt, hele året - i både behandling og forebyggende tiltak. Vår kompetanse og innsats bidrar til at befolkningen holder seg friskere over lengre tid, slik at behovet for omfattende pleie- og omsorgstjenester utsettes. Når behovet for pleie- og omsorgstjenester oppstår, sikrer blant annet sykepleierne både kvalitet og pasientsikkerhet i tjenestene.

Mangel på sykepleiere i helsetjenesten er spesielt prekær og Oslo kommune oppleves ikke lengre som en arbeidsplass som er veldig attraktiv. Mange slutter, og ledige stillinger er utlyst på tilnærmet permanent basis. Dette er alvorlig for pasientsikkerheten.

I dag er en for stor del av personalet i skole og barnehager i Oslo kommune uten de kvalifikasjonene som lovverket krever. Den store lærermangelen gjør at mange barnehagebarn og skolelever ikke får det pedagogiske tilbudet og opplæringen de har krav på. Innenfor barnehage oppfyller kommunen

ikke bemanningsnormen. Her skiller Oslo kommune seg negativt ut sammenlignet med andre storbyer. For at den uheldige utviklingen i skole og barnehage skal snus, må flere kvalifiserte lærere ønske å bli værende i jobben, samtidig som mange nye må rekrutteres.

Ledere i Oslo kommune har de senere år fått økt ansvar ved at det er et enda større spenn i lederrollen, både med hensyn til personalansvar og faglig ledelse. Uten rom for god ledelse får man ikke gode tjenester.

Økonomi

Hovedvekten av den økonomiske rammen gis som generelt prosentvist tillegg på hele lønnstabellen, som sikrer reallønnsvekst til alle.

Videre krever Unio at Oslo kommune må bruke særskilte målrettede lønsmessige tiltak for å beholde og rekruttere ansatte med høyskole- og universitetsutdanning. Unio krever at det avsettes en pott til justeringer.

Med bakgrunn i dette har Unio følgende krav:

- Reallønnsvekst med et prosentvis generelt tillegg på lønnstabellen
- Særskilte lønsmessige tiltak med en prioritering av ansatte med høyskole- og universitetsutdanning.

Endringer i overenskomsten

Del A: Fellesbestemmelsene

Kapittel 18 – Ikrafttreden, varighet, etterbetaling 2. avtaleår

Overenskomsten gjøres gjeldende til og med 30.4.2026.

Endring av godtgjørelse for særskilt arbeidstid i Overenskomstens del A § 9.7 (kveld/natt) og § 10.2 (lørdag og søndag).

Del B: Generelle særbestemmelser

Systemene for kompetanseutvikling, som spesial- og masterutdanning, må bli enklere. Når kompetanseutvikling er gjennomført må det også bli en automatisk sammenheng med økt lønn og innplassering i relevante stillingskoder som reflekterer den oppnådde kompetansen. Dette bidrar til å anerkjenne de ansattes innsats og faglige utvikling på en bedre måte enn i dag

Det fremmes derfor krav om forbedring av Overenskomstens del B, Kriterier for lønnsfastsettelse og likelønn, punkt 1.3.3 Kompetanse, læring og utvikling. Kravet gjelder bestemmelsens to siste avsnitt på følgende måte:

1.3.3 kompetanse, læring og utvikling

(...)

“I forbindelse med individuell kompetanseutvikling som er planlagt og avtalt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap, anbefales det tett dialog både før og under gjennomføring av kompetanseutviklingen. I denne dialogen skal det avtales om hvilken betydning

kompetanseutviklingen har for arbeidsoppgaver, stillingskode og lønnsutvikling. Innplassering i ny lønnsrammealternativ og/ eller stillingskode som reflekterer kompetanseutviklingen avtales med bakgrunn i studiepoeng.

Når arbeidsgiver og arbeidstaker avtaler at det skal gjennomføres opplæring/utdanning/videreutdanning gis det nødvendig permisjon med den lønn som den ansatte normalt har i sitt ansettelsesforhold og dekning av legitimerede utgifter. Også ved annen kompetanseheving som er av verdi for både arbeidstakeren og arbeidsgiver skal virksomheten vurdere tilsvarende tilrettelegging.»

Unio kommer tilbake til innretning knyttet til studiepoeng.

Del C: Særbestemmelser

Unios organisasjoner viderefører krav til overenskomsten Del C fra de preliminære forhandlingene. Det vises til overleverte krav til Oslo kommune og protokollene fra forhandlingene.

Unio tar forbehold om nye og endrede krav.

Vedlegg: Unios tariffpolitisk uttalelse

Unios tariffpolitiske uttalelse 2024

Unios overordnede føringer:

- Lønnsoppgjøret må sikre Unios medlemmer en klar reallønnsvekst. Reallønnsnedgangen vi har sett de siste årene kan ikke fortsette.
- Tariffoppgjøret må bidra til å redusere lønnsgapet mellom offentlig og privat sektor for ansatte med høyere utdanning.
- Offentlig sektor må, som privat sektor, bruke lønn som virkemiddel for å rekruttere og beholde ansatte med nødvendig utdanning og kompetanse.

Resultatet av lønnspolitikken i offentlig sektor er at arbeidsgiverne i stadig større grad sliter med å beholde og rekruttere ansatte med høyere utdanning. Offentlig sektor har mange lovpålagte oppgaver som er av stor betydning for befolkningen. Samtidig har samfunnet store ambisjoner for både kvalitet og omfang på tjenester som helse, utdanning, politi, forskning, mv. Skal offentlige virksomheter klare å beholde og rekruttere nødvendig kompetanse innenfor disse områdene, er det helt nødvendig at årets hovedoppgjør bidrar til å redusere lønnsgapet mellom offentlig og privat sektor.

Oppgjøret i 2024 må gi Unios grupper klar reallønnsvekst. Reallønnsnedgangen de siste årene kan ikke fortsette.

Norge skal i de kommende tiårene gjennomgå et grønt skifte. Skal Norge klare denne omstillingen, må det satses på forskning og høyere utdanning nå, og avkastningen av å ta høyere utdanning må øke for utdanningsgruppene i offentlig sektor.

Utviklingen i norsk økonomi

Norsk økonomi ble i 2023 preget av høy inflasjon, svekket kronekurs og flere rentehevinger. Den økonomiske veksten målt ved Fastlands-BNP hadde en tilnærmet flat utvikling gjennom fjoråret. Fastlands-BNP økte likevel 0,7 prosent fra 2022 til 2023, men dette skyldtes høy vekst gjennom 2022. SSB og Norges Bank forventer svak vekst i Fastlands-BNP også i 2024.

Negativ reallønnsutvikling og høyere renteutgifter har svekket kjøpekraften til husholdningene betydelig gjennom 2023. Husholdningene har brukt av oppsparte midler, og spareraten har falt fra 4,8 prosent i 2022 til anslagsvis 4,1 prosent i 2023. Til sammenlikning var den gjennomsnittlige spareraten i perioden 2015 til 2019 på 7,3 prosent.

Lønnsomheten i konkurranseutsatt industri (frontfaget) er svært god. Lønnskostnadsandelen, andelen av verdiskapningen som tilfaller lønnstakerne, har falt markant de siste årene. Ifølge foreløpige nasjonalregnskapstall var lønnskostnadsandelen i industrien 71,6 prosent i 2023. Til

sammenligning har gjennomsnittet de siste 20 årene vært rundt 80 prosent. Redusert lønnskostnadsandel innebærer at kapitaleierne sitter igjen med en større del av kaka.

Høy sysselsetting og lav ledighet

Tall fra SSBs Arbeidskraftundersøkelse (AKU) viser at antall sysselsatte økte med 47 000 i 2023 og at sysselsettingsraten ved utgangen av 2023 var på 70,2 prosent. Sysselsettingsveksten etter pandemien har flatet ut, og det forventes at sysselsettingsraten vil holde seg rundt 70 prosent også i 2024. AKU-ledigheten har økt svakt, fra 3,2 prosent i 2022 til 3,6 prosent i 2023. Den registrerte ledigheten hos Nav har også økt svakt gjennom 2023, fra 2,0 prosent ved utgangen av 2022 til 2,3 prosent i januar 2024. Både AKU-ledigheten og den registrerte ledigheten ligger under gjennomsnittet for de siste 20 årene. SSB og Norges Bank forventer en fortsatt svak vekst i ledigheten i 2024.

Samtidig som ledigheten er lav, er etterspørselen etter arbeidskraft høy. Tilgangen på ledige stillinger registrert hos Nav var i 2023 over gjennomsnittet de siste 10 årene og beholdningen av ledige stillinger holdt seg ifølge SSB på et høyt nivå også i 2023. Flere sektorer, herunder helse og sosialtjenester, opplever til dels store rekrutteringsutfordringer hvor det er få eller ingen søkere til stillingene og arbeidsgiverne tilsetter annen kompetanse enn de har behov for. Med lav arbeidsledighet og høy sysselsettingsgrad er det svært krevende å allokere arbeidskraft dit behovet er størst, uten at lønn skal være et av virkemidlene.

Forskjellene i lønnsnivå mellom offentlig og privat sektor må reduseres

Etter flere år på rad med dårligere lønnsutvikling enn i industrien, hadde offentlig sektor i 2023 noe høyere lønnsvekst. Det er imidlertid fremdeles et betydelig lønnsgap mellom offentlig og privat ansatte med høyere utdanning, og det er svært langt igjen før offentlige arbeidsgivere har et lønnsnivå for utdanningsgruppene som fører til at de utkonkurrerer privat sektor. Tall fra Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene (TBU) viser eksempelvis at gjennomsnittlig lønn for ansatte med universitets- eller høyskoleutdanning på mer enn fire år ansatte i skoleverket i kommuner og fylkeskommuner er 306 000 kroner lavere enn gjennomsnittlig lønn for ansatte med tilsvarende utdanningslengde i industrien. At offentlig sektor kan konkurrere om den beste kompetansen er en fordel for en privat sektor som er avhengig av tjenestene i offentlig sektor.

Resultatet av lønnspolitikken er at offentlige arbeidsgivere i stadig større grad sliter med å beholde og rekruttere ansatte med høyere utdanning. Statens arbeidsgiverbarometer for 2023 viser eksempelvis at hele 94 prosent av statlige arbeidsgivere med tusen eller flere årsverk oppgir at det er meget eller ganske utfordrende å rekruttere fagpersonell med spesialkompetanse. Andelen har økt med 67 prosentpoeng fra våren 2021. Samtidig oppgir 84 prosent av de samme arbeidsgiverne at det er meget eller ganske krevende å beholde slike ansatte. I KS' arbeidsgivermonitor oppgir 92 prosent av arbeidsgiverne at det er ganske eller meget krevende å rekruttere sykepleiere, og 40 prosent svarer det samme når det gjelder barnehagelærere. 1 av 3 kommuner oppgir at det er ganske eller meget krevende å rekruttere grunnskolelærere, fysioterapeuter og ergoterapeuter.

Videre viser en rapport fra SSB i august 2023 at en lang rekke utdanningsgrupper i offentlig sektor har lavere livsløpsinntekt enn de som har videregående skole som høyeste fullførte utdanning. Dette gjelder barnehagelærere, ergoterapeuter, tannpleiere, grunnskolelærere, adjunkter, radiografer, bibliotekarer og sykepleiere. At utdanning gir lav avkastning har konsekvenser for rekrutteringen til

disse yrkene. Tallene fra Samordna opptak viser en bekymringsfull nedgang i søkertallene for flere av Unios grupper.

Rekrutteringsutfordringene må tas på alvor. Skal offentlige virksomheter bli mer attraktive arbeidsgivere er det helt nødvendig at årets lønnsoppgjør bidrar til å redusere lønnsgapet mellom offentlig og privat sektor for ansatte med høyere utdanning. Lønnsoppgjørene må brukes som et virkemiddel for å dekke samfunnets kunnskaps- og kompetansebehov i grunnleggende velferdstjenester i en situasjon med mangel på arbeidskraft.

Høyere verdsetting av offentlig ansatte reduserer likelønnsgapet

Tall fra TBU viser at gjennomsnittslønna per årsverk for kvinner som andel av menns lønn var 88,3 prosent i 2023. TBU-tallene viser også at likelønnsgapet er større for høyt utdannede enn for de som har grunnskole eller videregående skole som høyeste fullførte utdanning. Blant heltidsansatte med universitets- eller høyskoleutdanning på inntil 4 år var gjennomsnittslønna for kvinner bare 81 prosent av lønna til menn med samme lengde på utdanningen. Tilsvarende var gjennomsnittslønna for kvinner med mer enn 4 års høyere utdanning 82,1 prosent av menns lønn.

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er den viktigste grunnen til at vi har et vedvarende likelønnsgap. De kvinnedominerte yrkesgruppene i offentlig sektor er systematisk lavere lønnet enn de mannsdominerte yrkesgruppene i privat sektor. Skal vi få bukt med likelønnsgapet må de kvinnedominerte utdanningsgruppene i offentlig sektor verdsettes høyere.

Behov for mer fleksibel praktisering av frontfagsmodellen

Tariffoppgjørene tar utgangspunkt i frontfagsmodellen. Modellen bygger på at konkurranseutsatt industri (frontfaget) forhandler om lønn først og at utfallet herfra fungerer som en norm for lønnsveksten for andre forhandlingsområder.

Unio støtter en fortsatt koordinert lønnsdannelse i Norge. Slik frontfagsmodellen har blitt praktisert bidrar den imidlertid til å sementere forskjeller i lønnsnivå mellom ulike tariffområder og mellom kjønn. I tillegg har det i for liten grad blitt tatt hensyn til de bemanningsutfordringer deler av offentlig sektor står overfor. Vi står midt i en bemanningskrise i helsevesenet, utdanningssektoren og i andre deler av offentlig sektor. Det er en uforsvarlig og lite bærekraftig utvikling som ansvarlige arbeidsgivere og ansvarlige politiske myndigheter ikke kan sitte stille og se på.

Offentlig sektor leverer tjenester som er avgjørende for å sikre beredskap, bosetting og næringsliv i hele Norge. Skal vi klare å opprettholde offentlige tjenester med høy kvalitet i hele landet må offentlige arbeidsgivere settes i stand til å rekruttere og beholde ansatte med høyere utdanning. Da må praktiseringen av frontfagsmodellen bli mer fleksibel i offentlig sektor. Der det er behov kan dette innebære høyere økonomisk ramme enn i industrien.

Det må bli slutt på forestillingen om at verdiskapning kun skjer i privat sektor. Vi skaper verdiene i et fellesskap der vi har behov for både offentlig og privat sektors innsats. Det kan vanskelig skapes verdier i privat sektor uten et bredt offentlig utdannings-, helse- og omsorgstilbud, og et politi med høy kompetanse og tillit. Skal vi ha et trygt og sikkert samfunn preget av likeverdige tilbud til befolkningen i hele landet, må lønnsdannelsen i større grad bidra til at lønnsforskjellene mellom utdanningsgruppene i offentlig og privat sektor utjevnes.

Reallønnsnedgangen kan ikke fortsette

Gjennomsnittlig årslønn økte med 5,3 prosent i 2023. Samtidig økte prisene med 5,5 prosent. 2023 ble dermed det tredje året på rad med negativ eller ingen reallønnsvekst. Samlet sett har det ikke vært reallønnsvekst siden 2015.

Denne utviklingen kan ikke fortsette. Lønnsoppgjøret i 2024 må gi Unios medlemmer en klar reallønnsvekst.

TBU anslår at prisveksten i 2024 vil bli på 4,1 prosent. Anslaget er imidlertid usikkert, særlig fordi det er vanskelig å forutsi hvordan kronkursen og energiprisene vil utvikle seg fremover. TBU undervurderte både i 2021, 2022 og 2023 kraftig hvor høy prisveksten ville bli. For lave forventninger om fremtidig prisvekst har bidratt til at norske arbeidstakere har fått svekket kjøpekraft de seneste årene.

Den svake reallønnsutviklingen de siste årene har blitt forsterket av en innstramning i pengepolitikken fra Norge Bank. Det har gjort at renteutgiftene har økt kraftig. Mange av Unios medlemmer påvirkes særlig hardt av dette siden de har høye studielån på toppen av boliglån.

Politikerne har ansvar for å sikre god kvalitet på offentlige tjenester

Myndigheter på nasjonalt, regionalt og lokalt nivå legger grunnlaget for hvordan samfunnet skal se ut fremover. Hvis velferdstjenestene og kunnskapssamfunnet skal utvikles i hele landet, må sentrale myndigheter gi økonomisk handlingsrom til arbeidsgivere i stat, kommuner, fylkeskommuner, helseforetak m.m., slik at de gis mulighet til å rekruttere og beholde nødvendig kvalifiserte ansatte.

I dag ser vi at viktige offentlige tjenester sliter med å skaffe nok kvalifiserte ansatte. Samtidig har skoler og barnehager store innslag av ufaglært arbeidskraft. Offentlige arbeidsgivere kjøper vikartjenester, spesielt i helsevesenet hvor mangelen på sykepleiere er prekær, for å opprettholde sine grunnleggende primærtjenester, og det etableres private tjenestetilbydere som tilbyr tjenester det offentlige bør ha et ansvar for å tilby. Unio er bekymret for at denne trenden vil utvikle seg over tid, særlig hvis det offentlige ikke klarer å oppfylle de forventninger innbyggerne har til offentlig velferd. Til syvende og sist handler dette også om tillit til at vi har et samfunn som tar vare på alle, og slik tillit er grunnleggende for et samfunns stabilitet.