



Unio Oslo kommunes krav I

Mellomoppgjøret 2023

Torsdag 27. april kl. 10.00

Unios medlemmer er sentrale for en velfungerende kommunal sektor og i løsningen på utfordringene samfunnet står overfor. Tilstrekkelig og kompetent personell er avgjørende for at Oslo kommune skal kunne tilby tjenester av høy kvalitet til innbyggerne.

Lønnsnivå og lønnsutvikling må være i samsvar med utdanning, kompetanse og ansvar. Verdiskapingen i offentlig sektor er like avgjørende for et velfungerende samfunn som verdiskapingen i privat sektor. Verdien skapes i fellesskap, og ingen sektor eller bransje klarer seg alene. Oslo kommune, som er Norges største kommunale arbeidsgiver, må være konkurransedyktig for å sikre kvalifisert arbeidskraft. Da må lønnsforskjellene mellom utdanningsgruppene i offentlig og privat sektor utjevnes. Oslo kommunes lønnsstatistikk viser at antall årsverk innenfor Unios grupper har økt det siste året, men at antall årsverk for sykepleiere faller. Lønnsstatistikken viser at det har vært en negativ lønnsutvikling for de samme gruppene samlet sett sammenliknet med hele kommunen under ett. Dette kan ikke fortsette.

Oslo kommune ønsker å være en attraktiv arbeidsgiver. Kommunen har sterk konkurranse fra andre nærliggende kommuner, offentlige helseforetak og private og ideelle arbeidsgivere om den kompetansen og arbeidskraften som Unios grupper representerer. Lønn er et viktig virkemiddel i denne sammenheng.

Kommunen må ikke bare være en god arbeidsgiver, de må også kunne gi et godt tilbud til byens innbyggere. Da trenger de kvalifiserte ansatte med høy utdanning. Allerede nå er det stor mangel på kompetanse i mange av tjenestene i Oslo kommune, noe som vil forverres ytterligere i årene som kommer hvis ingenting gjøres. Det er behov for konkrete tiltak for å bremse utviklingen, og lønn er et viktig tiltak for å mobilisere, beholde og rekruttere nødvendig kompetanse. Lønnsnivå og lønnsutvikling må være i samsvar med utdanning, kompetanse og ansvar. Oslo kommune må derfor vise at de har konkurransedyktige lønnsbetingelser for Unios grupper. Det må de vise i årets oppgjør.

Frontfagsmodellen og reallønnsvekst

Slik frontfagsmodellen praktiseres, bidrar den til å holde lønnen til grupper med høyere utdanning i offentlig sektor nede. Dette er et hinder for å rekruttere og beholde arbeidskraft som er kritisk for samfunnet i hele landet, og det bidrar til å opprettholde likelønnsgapet.

De tre siste årene har offentlig sektor hatt et betydelig etterslep fordi lønnsveksten i industrien er blitt høyere enn den kommuniserte normen fra frontfaget. Etterslepet og de særlige utfordringene med å rekruttere og beholde nødvendig kompetanse innenfor helse og omsorg, utdanning, forskning og sikkerhet, må hensyntas i årets mellomoppgjør.

For å sikre fortsatt 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.

Økonomi

Gjennom flere år viser lønnsoversikten en trend som går i gal retning for Unio grupper. Tariffoppgjørene fra 2019 har bestått av lønnstillegg på lønnstabell. Innretning og profil på lønnstabellen viser at den kompetansen Unios grupper representerer, ikke er blitt prioritert. Det er en realitet at en stor del av Unios grupper får lavere tillegg når det gis et kronetillegg på de laveste lønnstrinnene, sammenlignet med hva de ville fått dersom lønnstilleggene i sin helhet var blitt gitt som prosentvise tillegg. Derfor må det generelle tillegget i år gis som et prosentvis tillegg på lønnstabellen.

De siste oppgjørene har hatt en lavlønsprofil. Denne trenden kan ikke fortsette om Oslo kommune skal ivareta den kvaliteten i tjenestene kommunens innbyggere forventer og fortjener.

Med bakgrunn i dette krever Unio:

- En høyere økonomisk ramme enn frontfaget
- Reallønnsvekst gjennom sentrale lønnstillegg

Unio tar forbehold om nye og endrede krav.

Vedlegg: Unios tariffpolitiske uttalelse 2023

Vedtatt i Unios styremøte 14. mars 2023

Unios tariffpolitiske uttalelse 2023

Frontfagsmodellen kjennetegnes av høy grad av koordinering. En viktig premiss for modellen er at privat og offentlig sektor skal stilles likt i konkurransen om arbeidskraften. Modellen praktiseres ikke slik i dag.

Frontfagsmodellen fungerer dårlig for mange i offentlig sektor, og inntektsforskjellen mellom gruppene med høyere utdanning i offentlig sektor og privat sektor er betydelig. Frontfagsmodellen bidrar til å holde lønna til grupper med høyere utdanning i offentlig sektor nede. Modellen leverer heller ikke på å rekruttere og beholde arbeidskraft som er kritisk for samfunnet i hele landet. For mange utdanningsgrupper i offentlig sektor er avkastningen av å ta høyere utdanning for lav. Offentlig sektor har mange og omfattende oppgaver og det er store ambisjoner til både kvalitet og omfang på tjenester som helse, utdanning, politi mv. For å kunne opprettholde og videreutvikle kvaliteten på tjenestetilbudet, er offentlig sektor avhengig av å kunne konkurrere om kvalifisert arbeidskraft.

Utfordringer med å rekruttere og beholde nødvendig kompetanse innenfor helse, utdanning, forskning og sikkerhet må hensyntas i årets mellomoppgjør. Hvis en ikke klarer å utligne noe av forskjellen mellom privat og offentlig sektor, vil det utfordre ytterligere kvaliteten på tjenestene i offentlig sektor i årene som kommer.

Vekst i norsk økonomi i 2022

Norge er et lite land med åpen økonomi. På tross av betydelig usikkerhet internasjonalt og i norsk økonomi, har den økonomiske veksten i Norge tatt seg opp i 2022. Veksten i bruttonasjonalprodukt var på 3,8 prosent. Det på tross av at smitteverntiltak fra desember 2021 til midten av februar 2022 forårsaket et fall i BNP i Fastlands-Norge. BNP Fastlands-Norge har siden mars vokst jevnt gjennom 2022.

Norsk økonomi får lite drahjelp fra utlandet fremover. Men høye oljeinvesteringer etter oljeskattepakka, god lønnsomhet i industrien og høy vekst i eksporten av tradisjonelle varer, samt privat og offentlig forbruk som vokser i takt med økonomien ellers, bidrar til en BNP-vekst rundt trend de neste årene.

Høy sysselsetting

Tall fra SSBs Arbeidskraftundersøkelse (AKU) viser at antall sysselsatte økte med 110 000 og at sysselsettingen ved utgangen av 2022 var på 70 prosent. Den rekordhøye sysselsettingen flater ut, og sysselsettingsandelene vil falle svakt fremover. AKU-

arbeidsledigheten falt fra 4,4 prosent til 3,2 prosent i 2022. Andelen registrert som helt ledige eller på tiltak hos NAV falt jevnt gjennom første halvår av 2022, fra 2,8 prosent i januar 2022 til 2,0 prosent fra september til januar 2023. Det er forventet at arbeidsledigheten vil øke noe de nærmeste årene, men da fra et veldig lavt nivå. Det har vært en sterk vekst i ledige stillinger. Tall over ledige stillinger registrert hos NAV økte med 5,5 prosent fra 2021 til 2022.

Den rekordlave arbeidsledigheten og et stramt arbeidsmarked har ført til store rekrutteringsutfordringer i flere deler av økonomien.

Høyere lønnsvekst i privat enn offentlig sektor i flere år på rad

Ifølge nasjonalregnskapstall fra SSB var lønnsveksten utenom offentlig forvaltning i 2021 3,9 prosent, mens årslønnen i offentlig forvaltning var 2,7 prosent. Årslønnsveksten i industrien ble beregnet av TBU til 3,2 prosent. Rammen for frontfaget ble for samme år anslått til 2,7 prosent.

I 2022 viser nasjonalregnskapstallene en årslønnsvekst på 4,3 prosent. Datalønnsveksten fra november 2021 til november 2022 for offentlig sektor og privat sektor er henholdsvis 3,6 prosent og 5,1 prosent. NHO i samråd med LO, anslo den gjennomsnittlige årslønnsveksten i NHO-bedrifter i industrien til 3,7 prosent i 2022. TBU anslår i sin TBU-rapport for februar at lønnsveksten ble 4,0 prosent. Det er tredje år på rad at lønnsveksten i industrien er høyere enn den kommuniserte normen fra frontfaget. TBU-anslagene viser 3,5 prosent lønnsvekst for arbeidere og 5,0 prosent for funksjonærer i industrien i 2022. Det at funksjonærer og ledere i industrien har en så høy lønnsvekst viser at rammen for frontfaget selv i deler av industrien ikke blir fulgt.

Dette viser at privat sektor bruker lønn som virkemiddel i et stramt arbeidsmarked, og at anslaget på rammen for frontfaget kun blir en ramme som nesten bare offentlig sektor forholder seg til. Ifølge Holden III-utvalget ⁽¹⁾ var det enighet om:

«Lønnsveksten i industrien for arbeidere og funksjonærer samlet bør være normgivende for resten av økonomien. (..) Ved forbundsvis oppgjør er det Industrioverenskomsten som er frontfaget, og dermed forhandles først. Dette oppgjøret har i stor grad direkte gjennomslag i en rekke andre oppgjør. Siden utfallet av de lokale forhandlingene ikke er avklart, bør NHO, i forståelse med LO, angi en troverdig ramme for den samlede årslønnsveksten i industrien. En troverdig ramme skal verken være gulv eller tak for lønnsveksten, men en norm som andre forhandlingsområder skal forholde seg til.

Ved utarbeidelse av anslaget må det tas tilstrekkelig hensyn til de økonomiske utsiktene. Drøfting av de økonomiske utsiktene i Det tekniske beregningsutvalget (TBU) i forkant av lønnsoppgjørene vil gi grunnlag for en felles virkelighetsoppfatning blant alle parter i lønnsoppgjørene.»

Det er allerede store rekrutteringsutfordringer i offentlig sektor, for eksempel i helse og utdanning. De siste årenes mindrelønnsutvikling gjør at offentlig sektors evne til å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft svekkes ytterligere. Det er derfor helt nødvendig at årets lønnsoppgjør bidrar til at offentlige virksomheter blir mer attraktive arbeidsgivere.

¹ NOU 2013:13 Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi.

Praktiseringen av frontfagsmodellen må endres

En viktig premiss for frontfagsmodellen er at privat og offentlig sektor skal stilles likt i konkurransen om arbeidskraften. Leverer ikke modellen på å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft som er kritisk for samfunnet, vil frontfagsmodellens legitimitet forvitte. Det er nødvendig å utjevne forskjellene i lønn for høyere utdanning mellom offentlig og privat sektor, noe som også har en likelønnseffekt. I dag er utfordringene med rekruttering særlig store og økende innenfor helse og utdanning, og den usikre internasjonale situasjonen vil innebære større etterspørsel etter arbeidskraft til politi og forsvar. Andre viktige offentlige tjenester sliter også med å skaffe nok kvalifiserte ansatte.

De senere års praktisering av frontfagsmodellen kan ikke fortsette. Både i 2020 og 2021 ble resultatet høyere enn anslaget i industrien, og for andre deler av økonomien ble lønnsveksten enda høyere. 2022 ble intet unntak. Hvis kvaliteten i de offentlige tjenestene skal kunne videreutvikles, må dette etterslepet kompenseres. Det er en reell fare for forvitring av offentlig tjenester dersom vi ikke tar rekrutteringsproblemene på alvor.

Verdiskaping skjer både i offentlig og privat sektor. Vi skaper verdiene i et fellesskap der vi bygger på både offentlig og privat sektors innsats. I dette fellesskapet klarer ingen sektor eller bransje seg alene. Skal vi ha et trygt og sikkert samfunn preget av likeverdig tilbud til helse og utdanning i hele landet, må lønnsforskjellene mellom utdanningsgruppene i offentlig og privat sektor utjevnes.

Reallønnsnedgangen kan ikke fortsette

Prisveksten i 2022 ble betydelig høyere enn forventet. TBU anslo i mars 2022 at prisveksten ville bli 3,3 prosent, mens fasiten nå viser at prisveksten ble på hele 5,8 prosent. Høye energipriser og høyere pris på importvarer er viktige forklaringer på at prognosen fra TBU ble langt lavere enn faktisk prisvekst. Også i 2020 ble prisveksten signifikant høyere enn TBU-anslaget. Anslaget fra TBU i mars for prisvekst 2023 er 4,9 prosent.

Sammen med flere økninger i styringsrenten fra Norges Bank har det økonomiske handlingsrommet til husholdningssektoren blitt kraftig redusert. En redusert kjøpekraft fra husholdningssektoren vil redusere etterspørselen i samfunnet og bidra til lavere økonomisk vekst. Den kraftige reallønnsnedgangen vi har sett de siste årene – spesielt for ansatte i offentlig sektor – kan ikke fortsette.

Politikerne har ansvar for å sikre nødvendige offentlige tjenester

Myndigheter både på nasjonalt, regionalt og lokalt nivå har ansvar for hvilket samfunn vi vil ha. Hvis det er et ønske om å utvikle velferdstjenestene og kunnskapssamfunnet 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, og at eksempelvis skole og barnehage har store innslag av ufaglært arbeidskraft. Offentlige arbeidsgivere benytter seg av kjøp av vikartjenester for å opprettholde sine grunnleggende primærtjenester, samt at 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 velferdsproduksjon.

Offentlige 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 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.

Lav avkastning av utdanning

Avkastningen av utdanning er for mange utdanningsgrupper lav. I en analyse fra SSB, som ble publisert 1. januar 2022, viser at flere av Unios grupper har en lav eller negativ avkastning av utdanning hvis en ser det i et livsløpsperspektiv. Lav avkastning av utdanning gir konsekvenser for rekruttering. Tallene for samordna opptak viser også nedgang i søker tallene for flere av Unios grupper. Lav lønn gjør det også vanskeligere å beholde folk i yrket.

Unios overordnede føringer:

- Den kraftige reallønnsnedgangen kan ikke fortsette. Lønnsoppgjøret i 2023 må sikre reallønnsvekst for våre medlemmer.
- Offentlig sektor må, på samme måte som privat sektor, bruke lønn som virkemiddel for å rekruttere og beholde nødvendig kompetanse.
- Rammeanslaget fra frontfaget må ikke brukes som et tak for lønnsdannelsen i offentlig sektor i 2023. Etterslep må vurderes i de enkelte tariffområder.

Vedlegg: Oppsummering TBU februar 2023