

FYK 1624

Tariff 2024

Tariff 2024



Spekter - 9. april

KS - 15. april

Stat - 22. april

Oslo - 22. april

PBL - 29. mai

Virke - uke 25 (17.-21. juni)

KA - 11.-12. juni

FUS/Trygge Barnehager - ikke avtalt

Abelia - ikke avtalt

Sentralstyrets overordnede krav for hele tariffperioden:

- Reallønnsvekst i alle tariffområder gjennom et sentralt prosentvise tillegg og en prioritering av lærere i skoleverket.
- Utdanningsforbundet krever at det utredes nye tariffpolitiske virkemidler for å stoppe mindrelønnsutviklingen for undervisningsgruppene i skoleverket, og for å stoppe kompetanseflukten fra barnehagene
- Sentral lønnsdannelse skal være bærebjelken ved fastsetting av lønn. Der lokale lønnsforhandlinger avtales, skal de lokale lønnstilleggene baseres på objektive kriterier som oppfattes som rettferdige, forutsigbare, legitime og etterprøvbare.
- Lederlønn skal baseres på lederansvaret, kompetanse, kompleksitet og størrelsen på den virksomheten man leder, og ikke på resultatbasert måloppnåelse. Ledere skal lønnes høyere enn dem man er satt til å lede.

Tallenes tale

- Endelig rapport fra TBU, fra 22.mars 2024, viser til forventet prisvekst I 2024 på 4,1%.
- Norsk Industri og Fellesforbundet kom til enighet, på overtid, 7.april. Den økonomiske rammen ble 5,2% (FRONTFAGET)
- Denne rammen er norm for etterfølgende oppgjør, bade privat og offentlig.





- Det er avtalt forhandlingsstart i tariffområdet KS (kommuner og fylkeskommuner utenom Oslo) 15. april.
- Frist for å komme til enighet er midnatt 30. april (natt til 1. mai). Dersom partene ikke blir enige, går oppgjøret til mekling 21. -23. mai.



I 2024 forventer vi en klar reallønnsvekst for lærerne og barnehagelærerne!

Geir Røsvoll, leder i Utdanningsforbundet

KRAV KS



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.

Økonomiske krav

- Reallønnsvekst med sentrale tillegg til alle i kapittel 4,
- Et generelt tillegg til gruppe 2 med prioritering av:
 - de med lengst utdanning
 - de med lengst ansiennitet
- Garantilønnsnivåene i tabellen heves tilsvarende det generelle tillegget
- For å stanse mindrelønnsutviklingen til undervisningspersonalet i skoleverket, krever Unio at det utredes egen HTA eller et nytt kapittel med sentrale lønns og stillingsbestemmelser for undervisningsstillinger i grunnskole og videregående skole (U5), basert på egen lønnsmasse etter mønster av dagens kap. 4 med lik ramme som i kap. 4 uten undervisningsstillinger. Utredningen bør også belyse systemendringens betydning for resten av kapittel 4.

Andre krav

- Unio vil komme tilbake til krav om nye/endrede bestemmelser i hovedtariffavtalen:
 - som bidrar til at kommunesektoren er en attraktiv arbeidsplass for ansatte med høyere utdanning.
 - som fremmer sterke fagmiljøer, gir reelle muligheter for utdanning og kompetanseutvikling og som gir lønnsmessig uttelling
- Unio kommer tilbake til krav knyttet til lokal pott og lokale forhandlinger
- Unio kommer tilbake til krav om endring av kveldstillegg

KS' tilbud 1

- Overholde frontfagets ramme
- Hovedtariffavtalen revideres likelydende for alle parter innenfor en samlet lønnsmasse i HTA kapittel 4.
- Hovedtariffavtalens bestemmelser om lønn, godtgjøringer og øvrige arbeidsvilkår må videreutvikles slik at det er godt tilpasset kommunesektorens behov. Lønnssystemet i HTA kapittel 4 må være logisk, ha legitimitet og være bærekraftig over tid. Å forsterke det positive arbeidet med heltidskultur krever nye og endrede bestemmelser om organisering og arbeidstidsordninger.
- Den økonomiske rammen disponeres til sentrale lønnstiltak og til avsetning av midler til lokale forhandlinger. KS vil på et senere tidspunkt konkretisere økonomiske krav/tilbud i tariffrevisjonen per 1. mai 2024.

Om lokale forhandlinger, KS

Gjennomføre medlemsmøter og diskusjoner i lokallaget, samt fordeling av roller i forhandlingsutvalg/delegasjon.

Revidere lokal lønnspolitikk i henhold til HTA kap. 3 pkt. 3.2.

Gjennomføre kompetansekartlegging i henhold til HTA kap. 3 pkt. 3.3.

Gjennomføre drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidig kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov i kommunen/fylkeskommunen i henhold til HTA kap. 3 pkt. 3.2.

Gjennomføre lønnspolitiske drøftingsmøter, jf. HTA kap. 3. pkt. 3.2.1.



Er dere klare?

KRAV STAT

- En klar reallønnsvekst for de med høyere utdanning, som dokumentert har hatt dårligst lønnsutvikling i staten. Mange ansatte med høyere utdanning har hatt reallønnsnedgang de siste årene, og det kan ikke fortsette.
- At rammen gis som avsetning til lokale, kollektive forhandlinger på virksomhetsnivå.
- At utdanning, kompetanse, ansvar og risiko skal verdsettes bedre lønnsmessig.
- At tariffoppgjøret må bidra til å redusere lønnsgapet mellom offentlig og privat sektor for ansatte med høyere utdanning.
- At anslaget for glidning tar hensyn til sammensetningseffekter som følge av endringer i arbeidsstokken, blant annet i politiet og UH-sektoren.
- At den systematiske skjevheten i lønnssystemet, som gir store forskjeller i glidning mellom departementsområdene, tas tak i. De sentrale partene må i tillegg fortsette å kartlegge utviklingen som er dokumentert i rapporten fra SBU.

KRAV STAT

- Endringer som sikrer partene i virksomhetene bedre handlingsrom for å bruke lønn som virkemiddel for å beholde ansatte.
- Endringer som sikrer at partene på virksomhetene er likeverdige parter.