

HOVEDTARIFFOPPGJØRET

1. mai 2018

Statens tariffområde



KRAV NR. 1

5. april 2018 – kl. 10.00

Innledning

De statlige virksomhetene har ulike samfunnsoppdrag å ivareta og virksomhetenes oppgaver er mangfoldige og krevende. Det er viktig at de statlige virksomhetene løser sine samfunnsoppdrag ved å gi forsvarlige og kvalitetsmessige gode ytelser og tjenester til befolkningen, og at samfunnets ressurser forvaltes på best mulig måte.

Virksomhetene har behov for høykompetent arbeidskraft som kan bidra til å løse samfunnsoppdraget, i tillegg er kunnskap og kompetanse avgjørende for verdiskapingen i samfunnet. Staten er en kompetanseintensiv sektor med høy andel ansatte som har et høyt utdanningsnivå, og hvor det i økende grad etterspørres ansatte med høyere utdanning. En målrettet og effektiv tjenesteyting, løses best ved å sikre at samfunnets kunnskapsressurser kanaliseres dit de best gjør nytte for seg.

I Jeløya-plattformen fremhever regjeringen at staten skal være en moderne og attraktiv arbeidsgiver som evner å rekruttere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere. Regjeringen løfter blant annet frem viktigheten av at statens virksomheter i samarbeid med lokale tillitsvalgte har mest mulig handlingsrom til å fordele lønnsmidler i tråd med lokale behov.

For at staten skal være en attraktiv arbeidsgiver må man kunne tilby konkurransedyktige betingelser, utfordrende og interessante arbeidsoppgaver og faglig utvikling. Akademikernes lønnspolitikk er basert på at avlønningen av den enkelte må ta hensyn til utdanning, kompetanse, ansvar og innsats. En tariffavtale som gir handlingsrom for en fleksibel og lokalt tilpasset lønnspolitikk bidrar til mer motiverte medarbeidere, minsker turnover, reduserer presset på privatisering av offentlige tjenester og fører til et bedre tjenestetilbud til innbyggerne. For at de statlige virksomhetene skal kunne tiltrekke seg og beholde ansatte med riktig kompetanse, kreves det at den enkelte virksomhet har en god og målrettet lønnspolitikk, og at det er handlingsrom lokalt for å gjennomføre denne. Dette for at virksomhetene skal kunne rekruttere og beholde fagkunnskap og ekspertise.

Det er viktig at statens arbeidsgiverpolitikk støtter opp under ovennevnte mål. Lønns- og forhandlingssystemet i staten må sikre at lønn brukes aktivt for å rekruttere og beholde arbeidstakere og som krediterer den kompetanse høyere utdanning gir. Tariffavtalen og lønnsystemet må i tillegg evne å håndtere de utfordringer den enkelte virksomhet støter på i omstillingsprosesser.

Akademikerne har allerede avtalt full lokal lønnsdannelse for våre medlemmer, og de lokale partene håndterer lønnsfordelingen gjennom kollektive lokale forhandlinger. På denne måten kan de statlige virksomhetene bedre konkurrere om arbeidskraften, og lønn kan brukes som et aktivt personalpolitisk virkemiddel. Akademikerne krever at vi i inneværende tariffoppgjør fullfører forenklingen og moderniseringen av det nye lønns- og forhandlingssystemet i tråd med de prinsippene som er avtalt, slik at det blir et enkelt og praktisk rammeverk for de lokale parter.

De økonomiske rammene rundt tariffoppgjøret

I 2017 har vi sett en merkbar bedring for norsk næringsliv. Både konkurranseutsatt industri og turistnæringen har vært godt hjulpet av en svak kronekurs. Men også prisen på olje og gass har steget det siste året. Arbeidsledigheten har stoppet opp og ledighetstallene går nedover. Det er grunn til å være optimistisk med hensyn til utviklingen av norsk økonomi fremover.

Akademikerne har bidratt til moderate lønnsoppgjør de senere årene. Nå som pilene peker oppover igjen i norsk økonomi, krever vi at tariffoppgjørene til våren gjenspeiler denne oppgangen og med en økonomisk ramme som gir grunn til å redusere gapet mellom langtidsutdannede i privat og statlig/offentlig sektor. Med en anslått prisvekst på 2 % i år (Teknisk beregningsutvalg 2018), krever Akademikerne i tillegg at årets tariffoppgjøroppgjør gir en solid reallønnsvekst.

Frontfagsmodellen har betydelig støtte blant arbeidslivets parter. Det kan være grunn til å minne om at tallet fra frontfaget baserer seg på gitte tariff tillegg og anslag for lokale forhandlinger innen den konkurranseutsatte industrien. Etter frontfaget gjennomføres frie og selvstendige forhandlinger for flere Akademikergrupper i privat sektor. Dette er avtalefestede lokale kollektive forhandlinger. Lokale kollektive forhandlinger er også avtalefestede for de fleste akademikergruppene i kommunal sektor og for medlemmer i stat og helseforetak. Akademikerne forutsetter at frontfagsrammen verken er tak, gulv eller fasit for oppgjørene i øvrige sektorer. Den er en norm på nasjonalt nivå hvor variasjon kan og skal forekomme innenfor sektorer og mellom sektorer, ut fra hva som er behovene, utfordringene og mulighetene i den enkelte virksomhet. Et viktig premiss for at frontfaget skal stå seg over tid er at den fleksibiliteten som ble lagt til grunn i Holden III blir fulgt. Også når grunnlaget er til stede for å gå ut over frontfagets ramme. I motsatt fall vil tilliten til frontfagsmodellen svekkes, noe ingen parter er tjent med.

Beregninger for 2017

Årslønnsveksten falt i alle områder etter 2008 mens den tok seg noe opp igjen i 2011. I årene 2012 til 2016 falt lønnsveksten igjen. I 2017 var årslønnsveksten i de fleste forhandlingsområdene høyere eller om lag som i 2016. For de største forhandlingsområdene beregnes årslønnsveksten fra 2016 til 2017 å være 2,5 % i gjennomsnitt.

Lønnsveksten fra 2016 – 2017 for staten som tariffområde, er beregnet av Statistikk- og beregningsutvalget i staten (SBU) til 2,3 %. SBU har videre beregnet lønnsveksten per hovedtariffavtale, og dermed lønnsveksten på Akademikernes avtale til 2,1 %, herunder inkludert en glidning på 0,2 %.

Nøkkeltall for 2018

Teknisk beregningsutvalg (TBU) anslår som nevnt prisveksten for inneværende år til om lag 2 %. Lønnsveksten i 2018 anslås i Nasjonalbudsjettet til 3 %. SSB har i Økonomisk utsyn 1/2018 anslått årslønnsveksten til 2,9 %.

Forhandlingene i frontfaget er i brudd, og oppgjøret er i mekling. Noe økonomisk resultat fra frontfaget foreligger derfor ikke per i dag.

Lønnsoverhenget inn i 2018 for det statlige tariffområdet samlet har SBU beregnet til 0,7 %, mens overhenget for Akademikernes tariffavtale er beregnet til 0,6 %.

En total lønnsutvikling for Akademikernes medlemmer i 2017 beregnet til 2,1 % korresponderer ikke med den økonomiske rammen som for oppgjøret 2017 ble avtalt å være 2,4 %. Dette viser at beregningene av lønnsutviklingen fordelt på de to ulike Hovedtariffavtalene har betydelige usikkerhetslementer ved seg.

Årsaken til at slike avvik forekommer, er at partene i forhandlingene må gjøre anslag blant annet for forventet glidning. For Akademikernes del, viser det seg at dette anslaget ble for høyt for 2017. Det er kun Akademikerne som har levert medlemslister i tariffperioden, og disse listene baserer seg på medlemsdata per 1. mai. Medlemsdataene blir samkjørt med innrapportert informasjon fra virksomhetene til A-ordningen/ SSB per 1. oktober, og gir dermed ikke et fullstendig bilde. Partene må anslå en fordeling av nyansatte i staten, da disse ikke fanges opp ved samkjøringen av dataene. Dersom alle fire hovedsammenslutninger hadde levert medlemslister, ville vi fått et mer troverdig anslag, og vi ville i tillegg sett konkret hvor de uorganisertes lønnsmasse plasserer seg. Dette vil gi mer presise anslag fremover, og i tillegg grunnlag for en annen fordeling av de uorganisertes lønnsmasse enn i dag.

Akademikerne ser svært urimelige konsekvenser av at lønnsmassen for uorganiserte tillegges kun én tariffavtale. Denne lønnsmassen er av betydning for beregning av lønnsvekst, overheng osv. Vi krever derfor at staten håndterer lønnsmassen til de uorganiserte på en annen måte enn i tariffperioden 2016 - 2018.

Et modernisert lønns- og forhandlingssystem – fullføring av prosessen

I tariffoppgjøret 2016 ble det avtalt en to-delt innfasing av et nytt lønns- og forhandlingssystem. Arbeidet med et nytt lønns- og forhandlingssystem ble avtalt å bygge på prinsippene i protokolltilførsel nr 2. Partene skulle frem til tariffoppgjøret 2017 gjennomføre et partssammensatt arbeid, slik at ytterligere justeringer skulle implementeres i hovedtariffavtalen i mellomoppgjøret i 2017. Partene kom ikke i mål med arbeidet med nytt lønns- og forhandlingssystem i 2017, og avtalte derfor å arbeide videre med moderniseringen av systemet mot hovedtariffoppgjøret 2018, jfr protokolltilførsel nr 4.

Akademikerne krever at vi i årets hovedtariffoppgjør ferdigstiller det nye lønns- og forhandlingssystemet. Som nevnt har Akademikerne og staten avtalefestet at den sentralt forhandlede økonomiske rammen skal fordeles av de lokale parter, gjennom lokale kollektive forhandlinger. En ansvarliggjøring av de lokale partene betyr at lokal arbeidsgiver i samarbeid med de tillitsvalgte, må ivareta alle medlemmenes lønnsutvikling innenfor rammene av virksomhetenes lønnspolitikk og behov. Dette får man kun til ved et godt lokalt handlingsrom med alle virkemidler tilgjengelig.

Sentralt fastsatte og normerte lønnsplaner med stillingskoder og rammer må fjernes, og lokale parter må gis et økt handlingsrom med hensyn til å definere og benytte hensiktsmessige stillingsbetegnelser. Det samme gjelder fastsettelse av eventuelle minstelønninger. Systemet med sentralt fastsatte stillingskoder i staten er rigid og begrensende, og tilfredsstillende ikke de lokale parters behov for fleksibilitet tilpasset den enkelte virksomhet. De sentralt fastsatte stillingskodene, bidrar heller ikke til å synliggjøre hvilken faglig kompetanse de ansatte har, og bidrar ikke til noen veiledning om den fagkompetansen som virksomheten besitter.

Partene lokalt må gis et større handlingsrom til å forhandle om lønnsendringer, også utenom de årlige lokale forhandlingene. Tvister som oppstår ved gjennomføring av lokale forhandlinger, må løses gjennom en effektiv, objektiv og mer lokal løsning enn Statens Lønnsutvalg representerer. Akademikerne krever derfor at lokale tvisteløsninger kommer på plass.

Akademikerne kommer tilbake til krav på fellesbestemmelsene i Hovedtariffavtalen.

Pensjon

Tilbakemeldinger på ny offentlig tjenstepensjon har frist til Arbeids- og sosialdepartementet 1. juli, noe som kommer i etterkant av avslutningen av tariffoppgjøret. Eventuelle nødvendige tilpasninger i hovedtariffavtalen må derfor avtales som forhandlingstema i mellomoppgjøret 2019.

Akademikerne krever:

Økonomi

- Årets tariffoppgjør må gi de ansatte en solid reallønnsvekst
- Den sentralt fremforhandlede økonomiske rammen fordeles i sin helhet ut til forhandlingsstedene

Lønns- og forhandlingssystemet

- Stillingskodene, lønnsplanene og normeringene knyttet til disse utgår som et sentralt fastsatt element
- Lønnsrammene utgår som et sentralt fastsatt element
- De lokale parter gis et større handlingsrom til å foreta lønnsjusteringer utenom de årlige lokale forhandlingene
- Lønnstvister løses på det nivået de oppstår, ved hjelp av en lokal oppnevnt nemnd

Pensjon

- Nødvendige tilpasninger i hovedtariffavtalen som følge av eventuell ny offentlig tjenstepensjon må avtales som forhandlingstema i mellomoppgjøret 2019

Øvrige krav

- Lønnsmassen til de uorganiserte håndteres på en annen måte enn i tariffperioden 2016 - 2018

Akademikerne tar forbehold om nye og/eller endrede krav.