

HOVEDTARIFFOPPGJØRET

Statens tariffområde

20. april 2022

KRAV NR. 1

20.04.2022 - kl 10.00

Innledning

Hovedtariffavtalen i staten legger rammene for sentrale deler av lønns- og personalpolitikken og gir anvisning på lønns- og arbeidsvilkår for den enkelte arbeidstaker. Det er derfor viktig at avtalen er tilpasset dagens arbeidsliv, at avtalen gir et tilstrekkelig vern for den enkelte arbeidstaker og at avtalen fungerer som et praktisk verktøy for å møte de mulighetene og utfordringene som følger av samfunnsutviklingen.

Vi går igjen inn i et tariffoppgjør hvor det er stor usikkerhet knyttet til de økonomiske utsiktene, og vi skal samtidig tilpasse oss normal drift og tjenesteyting som følge av at pandemien sannsynligvis og forhåpentligvis er på hell. I tillegg vet vi at offentlig sektor fremdeles står ovenfor kontinuerlige omstillinger som følge av økt digitalisering, fokus på effektiv og målrettet tjenesteyting og et stadig krav til grønn omstilling og bærekraftig drift.

For å møte fremtidige behov og utfordringer, må offentlig sektor evne å konkurrere om arbeidskraften. Med en utvikling hvor vi ser en økning i sysselsettingen samtidig som en markert nedgang i arbeidsledigheten siste år, er det viktig at også offentlig sektor kan tiltrekke seg arbeidskraften. Lønns- og forhandlingssystemet i staten må kunne bidra til å løse virksomhetenes kompetansebehov, og lønnsforhandlingene er et viktig verktøy for å kunne rekruttere og beholde riktig kompetanse, noe som igjen kan sikre kvalitativt gode tjenestetilbud. Ved å tiltrekke seg ønsket arbeidskraft/kompetanse, kan blant annet bruken av innleid arbeidskraft reduseres i tilfeller hvor virksomheten har varig bruk for den aktuelle kompetansen. For å kunne tiltrekke seg riktig og kritisk kompetanse, er det viktig at virksomhetene har tilstrekkelig økonomisk handlingsrom.

Økonomiske rammer for oppgjørene

Pandemien og påfølgende nedstenging av samfunnet medførte store økonomiske konsekvenser og høy usikkerhet knyttet til utviklingen i økonomien. Aktiviteten i norsk økonomi har imidlertid tatt seg opp, Ved inngangen til oppgjøret for 2021 ble det anslått en prisvekst på 2,8 prosent for 2021, mens den faktiske prisveksten ble målt til 3,5 %. En slik økning skyldes i hovedsak økte energipriser, men også at økonomien tok seg raskere opp enn antatt på tross av pandemien.

Ved inngangen av lønnsoppgjørene i 2022 har TBU anslått prisveksten til 3,3 %. Usikkerheten for 2022 er ekstraordinær og spesielt knyttet til krigen i Ukraina, sanksjonene mot Russland og effektene dette har på energipriser, kronekursen og de flaskehalsene i produksjonen av varer og tjenester som nå preger internasjonal økonomi. I sitt anslag la TBU til grunn at regjeringen videreførte strømstøtteordningen og elavgiften et år. Foreløpig er det bare strømstøtten som er videreført. Videreføring av strømstøtten utgjør 0,6 prosent, mens videreføring av elavgiften utgjør 0,2 prosent. Det vil si at uten disse elementene ville prisanslaget lagt på 4,1 prosent.

Etter å ha opplevd reallønnsnedgang og svekket konkurransekraft for offentlig sektor et par år, forventer Akademikerne nå en god lønnsvekst. Situasjonen i den enkelte virksomhet og den enkelte sektor kan variere i forhold til de makroøkonomiske utsiktene. I tillegg har sektorene og virksomhetene et ulikt utfordringsbilde og ulike behov. De lokale partene må derfor i samarbeid vurdere hvor stort det økonomiske handlingsrommet er.

Trepartssamarbeidet og frontfaget

I Akademikernes idégrunnlag står det blant annet at Akademikerne vil jobbe for at prinsippet om frie forhandlinger følges. Lønnspolitikken forutsetter at lønn skal kunne brukes som et reelt personalpolitisk virkemiddel. Lønns plassering og lønnsdannelse må skje lokalt i den enkelte virksomhet, der partene selv kjenner kompetansebehovet og rekrutteringssituasjonen.

Akademikerne støtter opp om frontfagsmodellen, som et sentralt element i å opprettholde en balanse i norsk økonomi. En forutsetning for Akademikernes oppslutning om modellen er at den anslåtte rammen for frontfaget hverken danner tak eller gulv for lønnsveksten i de påfølgende tariffoppgjørene. Resultatene i frontfaget skal gi en retningsgivende norm over tid. Fordelingsprofilen i frontfagsoppgjøret er ikke en del av normen, og det er viktig å presisere at den koordinerte lønnsdannelsen både skjer lokalt og sentralt. Disse forutsetningene har arbeidslivets parter stilt seg bak, senest ved Sysselsettingsutvalgets beskrivelse av modellen. I tillegg er det avgjørende for modellen at frontfagspartene evner å komme med et reelt troverdig anslag for den totale lønnsveksten i konkurranseutsatt sektor.

Frontfagets anslag for lønnsveksten kan med andre ord ikke benyttes som en fasit, og frontfagspartene kan ikke binde etterfølgende tariffoppgjør. En slik konstruksjon vil svekke de frie forhandlingene betraktelig. Dette betyr at heller ikke meklerinstitusjonen eller rikslønnsnemnden må bruke anslaget som en absolutt grense.

Lønns- og forhandlingssystemet må ta høyde for de ulike statlige virksomheters behov samt gjenspeile en effektiv og fremtidsrettet statlig forvaltning. Det er viktig at lønnsystemet er enkelt å forstå, og utformet slik at den enkelte ansatte kan ha et bevisst og aktivt forhold til egen lønnsutvikling. De statlige virksomhetene er ulike både med hensyn til størrelse, geografisk beliggenhet, samfunnsoppdrag, kompetansebehov og konkurranseflate mot øvrig arbeidsmarked. Det er viktig å beholde og rekruttere ansatte med riktig kompetanse for å yte gode leveranser og ivareta samfunnsoppdraget. For å tiltrekke seg og videreutvikle medarbeidere, må statlige virksomheter ha gode rammevilkår og lønn må kunne benyttes som et aktivt personalpolitisk virkemiddel.

Det er viktig at vi har et avtaleverk som både gir den nødvendige fleksibilitet, trygghet og vern når arbeidslivet avviker fra det normale, men som også gir muligheter for tilpasninger i en normalsituasjon. Vi ser at de beste løsningene kommer ved et godt sentralt og lokalt samarbeid mellom partene, og vi må sørge for at også dette samarbeidet har gode rammevilkår slik at det kan fungere etter sin hensikt.

Uorganiserte

Fordelingen av de uorganisertes lønnsmasse er et element av økonomien i oppgjøret. Akademikerne har siden 2017 fremmet krav om en annen håndtering av lønnsmassen til de uorganiserte. Akademikerne synes det var positivt at staten ved åpningen av oppgjøret i 2020 signaliserte at de ville se på håndteringen av de uorganiserte. Dette ble gjentatt i proposisjonen til stortinget (Prop. 26 S). Arbeidet skulle foregå frem mot fjorårets tariffoppgjør i nær dialog med hovedsammenslutningene. Staten inviterte som følge av dette til et partssammensatt arbeid. Akademikerne som eneste hovedsammenslutning bidro i dette arbeidet. Akademikerne la i fjor til grunn at det grundige arbeidet som er gjennomført skulle resultere i nødvendige endringer. Det skjedde ikke. I stortingsproposisjon 209 S (2020-2021) gjentok staten at dette

skulle følges opp frem mot året hovedtariffrevisjon. Tiden er nå overmoden for å gjøre endringer på fordeling av de uorganisertes lønnsmasse.

Akademikerne krever

Lønns- og forhandlingssystemet

- Lønns- og forhandlingssystemet må fungere som et egnet verktøy for å kunne rekruttere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere i virksomhetene.
- Lønns- og forhandlingssystemet må sikre ivaretagelse av alle medlemmer og må bidra til en rimelig lønnsutvikling over tid.
- Lønns- og forhandlingssystemet må være fleksibelt og det må inntas en åpen forhandlingshjemmel.
- Lønnsplanen må forenkles og stillingskodene må gjøres gjennomgående.

Økonomi

- Akademikerne krever at staten håndterer de uorganisertes lønnsmasse på annen måte enn i dag.
- Akademikerne vil komme tilbake til et konkret økonomisk krav

Øvrige krav

- Akademikerne vil komme tilbake med konkretiserte krav til endringer i HTA i krav 2.

Akademikerne tar forbehold om nye og/eller endrede krav.