

HOVEDTARIFFOPPGJØRET

1. mai 2016

Statens tariffområde



KRAV NR. 1

12. april 2016 – kl. 13.00

Innledning

Staten er en kompetanseintensiv sektor med høy andel ansatte som har et høyt utdanningsnivå. Ansatte med høyere utdanning er gruppen som øker mest i statlig sektor. Akademikerne organiserer medlemmer med utdanning og kompetanse på master-/hovedfagsnivå. Denne kompetansen må forvaltes til samfunnets beste. For at staten skal være en attraktiv arbeidsgiver må man kunne tilby konkurransedyktige betingelser, utfordrende og interessante arbeidsoppgaver og faglig utvikling.

Akademikerne mener det er svært viktig at statlige virksomheter klarer å levere gode tjenester til innbyggere og næringsliv. De ansatte er statens viktigste produksjonsmiddel. Staten har drøye 160.000 ansatte som utfører komplekse oppgaver med økende krav til kunnskap og kompetanse. Til dette kreves dyktige og kompetente medarbeidere og det er essensielt at staten ikke bare rekrutterer, men også evner å beholde gode medarbeidere. For å klare dette, må staten være en moderne, konkurransedyktig og attraktiv arbeidsgiver.

Blant annet Gjørsv-kommisjonen og produktivitetskommisjonen viser i sine rapporter at det er behov for å satse på utvikling av ledelse og styring i staten. Akademikerne vil i forbindelse med dette tariffoppgjøret trekke fram behovet for at ledere får handlingsrom, fullmakter og virkemidler til å utøve helhetlig ledelse, der lønns- og personalpolitikken er et viktig element. Hovedtariffavtalen er en viktig premissgiver for lønns- og personalpolitikken, men dagens avtale gir lite handlingsrom til lokale parter.

Grunnlag for forhandlingene

Veksten i økonomien har for noen bransjer bremsset kraftig opp, mens andre bransjer fortsatt går godt. Selv om man er inne i en lavkonjunkturperiode nyter den konkurranseutsatte industrien og turistnæringen godt av lav kronekurs og derved også bedret konkurranseevne.

Beregninger for 2015

Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene slår i sin rapport (22. februar 2016) fast at *lønnsveksten i 2015* for de fleste tariffområdene var lavere enn gjennomsnittet for de siste fem årene. For alle lønnsnettaker samlet anslås den gjennomsnittlige årslønnsveksten fra 2014 til 2015 å være 2,8 prosent.

Nøkkeltall for 2016

Lønnsoverhenget inn i 2016 for ansatte i staten er beregnet av SBU til 0,36 prosent.

Teknisk beregningsutvalg anslår at KPI som årsgjennomsnitt vil være om lag 2,5 prosent.

Lønnsveksten i 2016 anslås i *Nasjonalbudsjettet* til 2,8 prosent. SSB har i *Økonomiske analyser 1/2016* anslått lønnsveksten til 2,5 prosent for alle lønnsnettaker under ett. I frontfaget ble det nylig enighet, og NHO har, i forståelse med LO, anslått årslønnsveksten arbeidere og funksjonærer samlet i industrien i LO-NHO-området til 2,4 prosent.

Arbeidsmarkedet er i stadig endring – og ikke minst nå med en kraftig konjunkturedgang i oljerelatert industri og tilhørende tjenesteyting. Konjunkturedringer gir seg ulike utslag i ulike deler av landet. Enkelte områder medfører dette økt tilgang på kompetent arbeidskraft mens andre områder fremdeles har et arbeidskraftbehov. Behovet for å sikre bærekraft og å legge til rette for fremtidig konkurranseevne – også ut over den oljerelaterte delen av økonomien –

understreker betydningen av å bruke tariffoppgjørene som et virkemiddel i denne forbindelse. Målrettede tiltak med rom for tilpasning til de utfordringer og den utvikling som finnes lokalt, må stå høyt på agendaen når tariffoppgjørenes økonomiske ramme og innretning skal utformes.

Lønnsdannelse i staten – modernisering av avtaleverket

Akademikerne ønsker en offentlig sektor preget av kvalitet, forsvarlighet, rettssikkerhet, effektivitet og målrettethet. Akademikerne vil ha en modernisering av offentlig sektor slik at den settes bedre i stand til å løse stadig mer krevende og mangfoldige oppgaver på en ressursbevisst og effektiv måte. Statlig sektor må være konkurransedyktig blant annet i forhold til å tiltrekke seg de gode hodene. I den forbindelse er det viktig at de statlige lederne har alle tilgjengelige virkemidler, herunder at lønn kan benyttes som et reelt personalpolitisk virkemiddel.

På bakgrunn av ovennevnte er Akademikerne tilfreds med at regjeringen Solberg allerede i regjeringserklæringen løftet frem at det offentlige skal være en moderne arbeidsgiver, samt et ønske om å videreutvikle offentlig sektor og gjøre den til en attraktiv arbeidsplass for kompetent arbeidskraft. Denne politiske visjonen er videreført i arbeidet med ny offensiv arbeidsgierstrategi.

Regjeringen har også fulgt opp sine politiske mål via statsbudsjettet for 2016. Som et av flere virkemidler i dette arbeidet, fremheves at avtale- og regelverket i statlig sektor må være tilpasset de statlige virksomheters behov.

Som et ledd i prosessen med modernisering og forenkling, har staten tatt initiativ til samarbeid med hovedsammenslutningene. Målet med samarbeidet er å få gjennomført en modernisering og forenkling av hovedtariffavtalen i staten. Viktige elementer i dette er blant annet å sørge for mindre detaljstyring og mer handlingsrom for virksomhetene, og hvor lokale parter samtidig gis mer tillit.

Kunnskap og kompetanse er viktig for verdiskapningen i samfunnet, og utdanning må lønne seg. Statlige tariffoppgjør kan ikke fortsette å være en arena for å utøve sentral fordelingspolitikk – på den måten rekrutterer og beholder vi ikke de gode hodene. Arbeidsstokkens sammensetning må også få betydning for statens lønnspolitikk, fordi høyt utdannet arbeidskraft i enda større grad krever sammenheng mellom jobbutførelse, ansvar, innsats og lønn. Dette er et hensyn som kun kan ivaretas lokalt. Når lønn har blitt et knapphetsgode og det er trangere tider i økonomien, er det desto viktigere at lønnsmidlene blir brukt riktig.

Det er viktig at virksomhetene selv får mulighet og ansvar til å løse egne utfordringer og behov. Blant annet lønsmessige og rekrutteringsmessige utfordringer. Akademikerne mener at utfordringene må løses sammen med lokale parter på de arbeidsplassene der de oppstår, ved at lønnsdannelsen skjer ved kollektive lokale forhandlinger. De lokale parter må ta ansvaret, ikke bare for fordelingen av lønnsmidlene, men også for de ansattes totale lønnsutvikling. Virksomhetens lokale lønnspolitikk vil være et viktig utgangspunkt for de lokale partene.

Kommer lokale parter ikke til enighet, bør tvisten løses lokalt (på det nivået tvisten oppstår). En slik ansvarliggjøring av de lokale partene, vil bidra til at partene strekker seg for å finne gode løsninger, noe som vil virke dempende på konfliktnivået.

Å etablere riktige lønnsnivåer og relasjoner i den enkelte virksomhet er en prosess som tar tid. Derfor er det helt nødvendig at økonomien i oppgjøret forhandles mellom partene lokalt. Det er kun de lokale parter som kjenner sin virksomhets utfordringer og behov. Vi trenger en tariffavtale og et nytt lønssystem som innebærer at den enkelte virksomhetsleder må ha handlingsrom til også å bruke lønn som et personalpolitisk virkemiddel. Blant annet vil det være viktig å kunne se og lønne sine ansatte ut fra innsats, resultatoppnåelse og kompetanse. Dagens lønns- og forhandlingssystem bidrar ikke til å oppnå dette.

På bakgrunn av dette krever Akademikerne følgende systemendringer i Hovedtariffavtalen:

1. Den økonomiske rammen for oppgjøret, fellesbestemmelser og pensjon/sosiale bestemmelser forhandles mellom de sentrale parter.
2. Innenfor den sentralt fastsatte økonomiske ramme forhandler partene lokalt om fordelingen. Partene lokalt står fritt til å avtale generelle tillegg, gruppejusteringer og individuelle tillegg.
3. Lønnstrinn, sentrale lønnsrammer, lønsspenn og lønnsplaner opphører, og lønn oppgis i kroner.
4. Lønnstvister løses på det nivået de oppstår, ved hjelp av en lokal oppnevnt nemnd.

Det tas forbehold om nye og/eller endrede krav.