

# **TARIFFOPPGJØRET**

**1. mai 2017**

**KS-området**

**Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter**



**KRAV NR. 1**

**4. mai 2017 – kl. 10.30**



## **1. Grunnlaget for forhandlingene**

Akademikerne viser til hovedtariffavtale for konkurranseutsatte bedrifter ,Kapittel 5 Varighet og regulering 2. avtaleår

«Denne tariffavtalen gjøres gjeldende til og med 30. april 2018.

Hvis avtalen til den tid ikke er sagt opp av noen av partene med 3 – tre – måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom KS Bedrift og forhandlingssammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

Partene er enig om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området, offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder.

Dersom rapporten "Grunnlaget for inntektsoppgjørene i 2017" fra det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene viser en høyere lønnsutvikling i frontfaget enn i Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter fra 2015 til 2016, skal differansen legges til et troverdig anslag for lønnsveksten 2016 til 2017 i frontfaget. Disse elementene vil være grunnlaget for rammen for oppgjøret i 2017 for Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp avtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel - med utløp tidligst 1. mai 2017.»

## **2. Tall fra teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene (TBU)**

### *Lønnsveksten i 2016*

Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene (TBU) viser i sin hovedrapport at *lønnsveksten i 2016* for de fleste tariffområdene var vesentlig lavere enn gjennomsnittet for de siste fem årene. For alle lønsmottakere samlet anslås den gjennomsnittlige årslønnsveksten fra 2015 til 2016 til 1,7 prosent. I de store forhandlingsområdene var lønnsveksten samlet 2,3 prosent.

Prisstigningen i 2016 var 3,6 prosent.

Resultatet ble en kraftig negativ reallønnsvekst for de aller fleste i 2016.

Akademikerne vil poengtere at resultatet i frontfaget ikke er fasit for de påfølgende oppgjørene, men er som fastslått i Holden III-utvalget å betrakte som en norm der nødvendige tilpasninger og avvik fra lønnsveksttallet er mulig å gjennomføre.

### **3. Akademikernes tariffpolitikk**

Akademikerne legger bl.a. til grunn:

Inntektspolitikken skal være et fleksibelt virkemiddel som kan styrke konkurranseutsatt sektor og omstillingsevnen i norsk økonomi. I tillegg skal inntektspolitikken legge til rette for at den enkeltes kunnskap, kompetanse og ansvar lønnes på en riktig måte.

Akademikerne vil arbeide for en inntektspolitikk som sikrer nødvendig fleksibilitet og omstilling. I tillegg skal politikken bidra til at verdiskapingen blir høy og arbeidskraften utnyttes godt. Samtidig må politikken ivareta det offentliges evne til å rekruttere nødvendig arbeidskraft.

Akademikerne mener det inntektspolitiske samarbeidet skal bidra til at partene gjennom lønnsoppgjørene etablerer lønns- og forhandlingssystemer tilpasset en samfunnsutvikling som setter store krav til omstillinger og kompetanseoppbygging under skiftende rammebetingelser.

Jo mer av lønnsmidlene som fordeles lokalt av partene i kommunene, jo mer målrettet kan lønn brukes som virkemiddel for å skape sterke fagmiljøer og gode tjenester.

Gode offentlige velferdstjenester krever sterke akademiske fagmiljøer. Lønn er et viktig personalpolitisk virkemiddel, og skal bidra til å sikre at samfunnets kunnskapsressurser kanaliseres dit de gjør best nytte for seg. Det forutsetter igjen at kommunene klarer å rekruttere og beholde dyktige medarbeidere. Jo mer av lønnsmidlene som fordeles lokalt i kommunene, jo mer målrettet kan lønn brukes som virkemiddel for å skape sterke fagmiljøer og en god kommunal sektor.

Akademikernes lønnspolitikk er basert på at avlønningen av den enkelte må ta hensyn til utdanning, kompetanse, ansvar og innsats. En fleksibel og lokal lønnspolitikk gir mer motiverte medarbeidere, minsker turnover, reduserer presset på privatisering av offentlige tjenester og fører til et bedre tjenestetilbud til innbyggerne.

Akademikerne konstaterer at TBSK-rapporten 2017 for Bedriftsavtalen, tabell 4.3 A og 4.3 B viser at gjennomsnittlig årslønnsvekst 2015-2016 for gruppe 1 var 2,8 %. Tilsvarende tall for gruppe 2 var 2,6 %.

### **4. Krav**

Akademikerne legger til grunn at alle våre medlemmer skal sikres en reallønnsforbedring.

Akademikerne forutsetter at alle disponible midler avsettes til lokale forhandlinger i tråd med avtalens bestemmelser gitt i kapittel 3.2.

Akademikerne tar forbehold om nye/endrede krav.