

TARIFFOPPGJØRET

1. mai 2017

Statens tariffområde



KRAV NR. 1

30. mars 2017 – kl. 10.00

Grunnlaget for forhandlingene

Vi viser til hovedtariffavtalen i staten inngått mellom Akademikerne og Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD), punkt 1.5 *Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår*:

- a) Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom staten og hovedsammenslutningene om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår.
- b) Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Den nominelle lønnsutvikling for tilsatte i det statlige tariffområdet skal vurderes i forhold til arbeidslivet for øvrig.
- c) Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp hovedtariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel - med utløp tidligst 1. mai **2017**.
- d) Nytt lønnsystem implementeres, jf. protokolltilførsel nr. 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 reallønnsnedgang 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.

Akademikernes tariffpolitikk

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.

Akademikerne legger blant annet vekt på at inntektspolitikken skal være et fleksibelt virkemiddel som kan bidra til å 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. Den skal bidra til at verdiskapingen blir høy, velferdstjenestene forvaltes på en effektiv og riktig måte og at arbeidskraften utnyttes godt.

En forutsetning i denne sammenheng er at politikken ivaretar det offentliges evne til å rekruttere og beholde kompetent og nødvendig arbeidskraft. Blant annet lønn er et viktig personalpolitisk virkemiddel, og skal bidra til å sikre at samfunnets kunnskapsressurser kanaliseres dit de gjør best nytte for seg. Jo mer av lønnsmidlene som fordeles lokalt, dess mer målrettet kan lønn brukes som virkemiddel for å skape sterke fagmiljøer og gode tjenester.

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.

Implementering av nytt lønns- og forhandlingssystem i staten, jfr protokolltilførsel nr 2

I tariffoppgjøret 2016 ble det avtalt en to-delt innfasing av et nytt lønns- og forhandlingssystem. Som det fremgår av reguleringsbestemmelsen i HTA 1.5 pkt d, skal fase 2 av det nye lønssystemet implementeres i tariffoppgjøret 2017.

Protokolltilførsel nr 2 slår fast noen prinsipper som skal ligge til grunn for et modernisert og forenklet lønns- og forhandlingssystem. Det har i denne forbindelse blitt gjennomført et partssammensatt arbeid, som har utarbeidet en felles rapport.

For å oppfylle protokolltilførselen og prinsippene om et forenklet og modernisert lønns- og forhandlingssystem som skal legge til rette for rekruttering og utvikling og å beholde kompetente medarbeidere, er konsekvensen at det må foretas følgende endringer i HTA:

KRAV

- Den økonomiske rammen avtales mellom de sentrale parter. Rammen fordeles deretter til det enkelte forhandlingssted, uten at noe av midlene bindes opp sentralt.
- De lokale partene forhandler om fordelingen av lønnsmidlene ved å avtale blant annet generelle tillegg, individuelle tillegg eller justering av grupper av arbeidstakere.
- A-lønnstabellen utgår. All lønn erstattes med årslønn, og ingen skal gå ned i lønn som følge av endringene.
- Lønnsrammer, lønns spenn, lønnsplaner, stillingskoder og stillingsbetegnelser utgår. De lokale parter må via sin lønnspolitikk ta stilling til hvilke stillingsbetegnelser eller arbeidstitler det er hensiktsmessig å benytte i virksomheten.
- Det etableres en ny tvisteløsningsmodell for lokale forhandlinger, i form av lokal nemnd bestående av en nøytral oppmann og to partsrepresentanter.

En ansvarliggjøring av de lokale partene vil bety at lokal arbeidsgiver i samarbeid med de tillitsvalgte, må ivareta alle medlemmenes lønnsutvikling.

Akademikerne legger til grunn at den økonomiske rammen bidrar til en reallønnsforbedring.

Akademikerne tar forbehold om nye/endrede krav.