

# **HOVEDTARIFFOPPGJØRET**

**Statens tariffområde**

**15.september 2020**

**KRAV NR. 1**

**01.09.2020 - kl 10.00**

## **Innledning**

Hovedtariffavtalen i staten legger rammene for sentrale deler av lønns- og personalpolitikken i staten som sådan og for den enkelte virksomhet. Derfor er det 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. Det være seg for eksempel kompetanseutvikling av ansatte, balanse mellom arbeidstid og fritid og tilpasning til et mer fleksibelt og digitalisert arbeidsliv. I tillegg ser vi at klima og miljø endres raskere enn noen gang, noe som viser behov for et økt fokus på miljø og bærekraft og et grønt taktskifte helt ned på virksomhetsnivå. Akademikerne er klare på at partssamarbeidet lokalt må ivaretas, og at lønns- og personalpolitikken må utformes i samarbeid mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. Partene lokalt er også de nærmeste til å samarbeide om miljø og bærekraft.

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.

Korona-pandemien har bidratt til at mange virksomheter har måttet ta i bruk nye digitale verktøy. Mange virksomheter har også benyttet alternative måter å organisere arbeidet på, blant annet ved økt bruk av hjemmekontor/fjernkontor, og avvikende arbeidstidsordninger, for å begrense smitterisikoen. Denne situasjonen har vist et behov og et rom for fleksibilitet i arbeidstidsordninger og i arbeidsmetoder. Situasjonen har vært svært krevende for mange, men vi må evne å ta med oss erfaringer vi kan bygge videre på. En økt fleksibilitet med hensyn til bruk av hjemmekontor oppleves i all hovedsak som positivt for arbeidstakerne, men den økte fleksibiliteten har på den annen side synliggjort behovet for et tydelig skille mellom arbeidstid og fritid. Fokus på- og viljen til kompetanseutvikling har aktualisert seg med ny styrke, både faglig utvikling og oppdatering på digitale arbeidsmåter. Disse erfaringene må vi ta med oss for å utforme et rammeverk som står seg for fremtiden.

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.

## **Økonomiske rammer rundt tariffoppgjøret**

Grunnet korona-pandemien, er det økonomiske bildet endret siden i våres og det er også knyttet usikkerhet om den fremtidige utviklingen. Nylig anslag fra Teknisk Beregningsutvalg (TBU) viser en prisvekst på 1,4 % for 2020. Forhandlingene i frontfaget er avsluttet og resultatet

anslås til 1,7 %. Frontfaget er en norm over tid, og er ikke en fasit for øvrige tariffoppgjør og sektorer.

Tallene for statlig sektor, beregnet av statistikk og beregningsutvalget for staten (SBU) viser et estimert overheng inn i 2020 på 1,1 % for Akademikernes hovedtariffavtale. Slik det fremgår av merknadene fra partene i SBU, er det knyttet en rekke usikkerhetsmomenter til de anslagene og forutsetningene SBU må foreta for sine beregninger. Tallene som fremkommer i SBU-rapporten vil dermed kun representere utgangspunkter for forhandlingene.

Fordelingen av de uorganisertes lønnsmasse er også et aspekt av økonomien. Slik lønnsmassen håndteres i dag virker det konkurransevridende og gir ekstra disponible midler for en tariffavtale på bekostning av en annen. En slik ulikebehandling kan Akademikerne ikke akseptere.

## **Akademikerne krever**

### *Lønns- og forhandlingssystemet*

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

### *Økonomi*

- Akademikerne krever at staten håndterer de uorganisertes lønnsmasse på annen måte, for å sikre likebehandling mellom tariffavtaler
- Akademikerne vil komme tilbake til et konkret økonomisk krav

### *Øvrige krav*

- Reisetid må kompenseres for samtlige ansatte på alle tjenestereiser
- Arbeidsgiver og de lokale tillitsvalgte må i fellesskap utvikle en kompetanseutviklingsplan i tråd med virksomhetens behov og samfunnsoppdrag
- Akademikerne vil komme tilbake til øvrige krav på fellesbestemmelsene

Akademikerne tar forbehold om nye og/eller endrede krav.