

TARIFFOPPGJØRET 2021

Statlig tariffområde

Krav nr 1

26. april 2021 kl 10

Grunnlaget for forhandlingene

Det vises til Hovedtariffavtalen inngått mellom staten og Akademikerne 16. september 2020 – 30. april 2022, kapittel 1 punkt 1.4 «Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår», hvor det står følgende:

«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 ansatte 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 2021.»

De økonomiske rammene rundt tariffoppgjøret

Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene (TBU) la frem sin rapport i mars «Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2021» (NOU 2021:5). I denne rapporten beregner TBU prisveksten for 2020 til 1,3%. Av resultatene i tariffoppgjørene, ser vi at beregnet årslønnsvekst fra 2019 til 2020 for frontfaget samlet ble 2,2%. Anslaget for den økonomiske rammen for frontfaget i oppgjøret 2020 var 1,7%. Beregnet årslønnsvekst fra 2019 til 2020 varierer i de ulike forhandlingsområdene fra Virke-bedrifter i varehandelen på 3,6% og til ansatte i kommunene samlet på 1,7%.

For inneværende år har TBU anslått en prisvekst på 2,8%. Etter mekling i årets tariffoppgjør har partene i frontfaget anslått en økonomisk ramme for tariffoppgjøret på 2,7%.

Årslønnsveksten for staten som helhet fra 2019 til 2020 beregnes av TBU til 1,8%, hvorav en god del av denne tilskrives endringer i tillegg i Forsvaret. Den samlede årslønnsveksten er på 1,5% eksklusiv Forsvaret. Fordeler vi tallene per avtale, blir Akademikerens lønnsvekst beregnet enda lavere enn dette. Årsakene kan være mange, og blant annet kan det antas at en del ansatte har valgt å pensjonere seg samt at vi ikke nødvendigvis ser en like stor endring i arbeidsstokken som i et normalår. Disse faktorene kan bidra til at årslønnsveksten i gjennomsnitt ikke synliggjør en like stor

lønnsvekst som forventet. Et annet element er at anslått glidning i 2020 la beslag på en del av den økonomiske rammen for oppgjøret. Målt i etterkant, ser vi at glidningen på Akademikernes avtale var negativ i 2020, og slik sett skulle avsetningen til lokale forhandlinger vært høyere.

I flere tariffoppgjør, har vi sett at det er vanskelig å anslå glidning inneværende år. Akademikerne har også tidligere opplevd at små rokkeringer i lønnstallene påvirker glidningstallene i stor grad. I tillegg vil glidningstall påvirkes av virksomhetens behov for å rekruttere og beholde høyere kvalifisert arbeidskraft og i den sammenheng virksomhetenes behov for å bruke lønnsmessige virkemidler. Akademikerne er skeptisk til dagens system for å anslå glidning og mener prinsipielt at kostnaden knyttet til å rekruttere og beholde arbeidskraft bør bæres av staten. Akademikerne forventer at fjorårets feilanslag rettes opp i beregningen av den totale økonomiske rammen i årets tariffoppgjør.

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. 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 fjorårets tariffoppgjør signaliserte at ville se på håndteringen av de uorganiserte. Dette ble gjentatt i proposisjonen til stortinget (Prop. 26 S). Arbeidet skulle foregå frem mot årets tariffoppgjør i nær dialog med hovedsammenslutningene. Staten inviterte som følge av dette til et partssammensatt arbeid. Akademikerne har som eneste hovedsammenslutning bidratt i dette arbeidet. Akademikerne legger til grunn at det grundige arbeidet som er gjennomført resulterer i nødvendige endringer på dette området. Den ulikebehandling som har vært kan Akademikerne ikke akseptere.

Staten som kompetanseintensiv sektor

Staten er en kompetanseintensiv sektor, og andelen høyt utdannede arbeidstakere øker. Vi ser imidlertid at staten har utfordringer både med å rekruttere og også beholde høyt utdannet arbeidskraft. Mange av Akademikernes grupper har et stort alternativt arbeidsmarked hvor lønnen er betraktelig høyere. Særlig øker lønnsforskjellen mellom offentlig og privat sektor for ansatte med lang erfaring. Dette gjør at våre grupper er en etterspurt arbeidskraft som staten må konkurrere om. Som eksempler på utfordringen med å rekruttere og beholde kompetanse, kjenner vi til at både Skatteetaten, politiets

IKT-tjenester og FHI har utfordringer med å rekruttere teknologi og ingeniørkompetanse, som er viktig for at virksomhetene skal kunne vedlikeholde og utvikle sine systemer og tjenester. Videre vet vi at det er mangel på påtalejurister i flere deler av landet, noe som fører til forsinkelser i saksbehandlingen. NAV har utfordringer med å beholde erfarne psykologer.

Dette er noen av flere eksempler og det bør bekymre staten at man ikke evner å beholde arbeidskraft som innehar kritisk kompetanse. Det er selvsagt ønskelig og naturlig med bevegelse av arbeidskraft mellom virksomheter og sektorer, men det er viktig at staten anses som en attraktiv arbeidsplass for den kompetansen det er behov for. Manglende konkurransekraft gir seg gjerne utslag i unødvendig konsulentbruk, noe som har en uheldig kostnadsmessig side for virksomhetene, i tillegg til at kunnskapen og kompetansen forsvinner ut etter endt oppdrag.

Pandemien har synliggjort behovet for en offentlig sektor med evne til raske omstillinger og god beredskap. Samtidig må vi sikre at ytelsene, tjenestene og ikke minst beredskapen staten leverer fortsatt har god kvalitet. For å tiltrekke seg riktig kompetanse må lønn kunne brukes som et reelt personalpolitisk virkemiddel.

Frontfaget som norm over tid

Akademikerne ser med bekymring en økt sentral styring med tanke på lønnsoppgjørene og de økonomiske rammene. Dette ser vi blant annet ved hvordan frontfagets anslag praktiseres. Mange arbeidsgivere forholder seg til frontfagets resultat/anslag som en fasit for lønnsoppgjørene de enkelte år. Dette opplever vi også i statlig sektor.

Akademikerne støtter opp om frontfaget som modell for den koordinerte lønnsdannelsen i Norge, men det er viktig å presisere at resultatet for frontfagets tariffoppgjør skal danne en norm over tid, slik partene forutsatte i Holden III. Det betyr at det kan og skal forekomme variasjoner og differensierte lønnsoppgjør både mellom og innenfor tariffområder. Det betyr også at frontfagets anslag/resultat det enkelte året ikke skal danne en fasit for etterfølgende tariffoppgjør. I denne sammenheng er det viktig å merke seg at frontfagets økonomiske resultat kun er et anslag for hva det enkelte tariffoppgjøret vil koste. Som vi ser av TBU-rapporten fra mars 2021, fravek frontfagets beregnede resultat markant fra resultatet som ble anslått ved avslutning av meklingen i 2020. Når frontfagets anslag deretter blir presentert som et tak for den økonomiske rammen, uten at staten tar en selvstendig vurdering av behovet i sitt tariffområde er

dette en misforstått praktisering av frontfagsmodellen. Det bidrar videre til å svekke modellens legitimitet.

Akademikerne forventer at økonomien ikke bindes opp til frontfagets resultat det enkelte år, men partene i det statlige tariffområdet må ta utgangspunkt i det utfordringsbildet og den økonomiske situasjonen staten står i.

Det er videre viktig at hele den disponible økonomiske rammen avsettes til kollektive lokale forhandlinger slik at virksomhetene sikres det nødvendige lokale handlingsrommet for å praktisere lokal lønnspolitikk. For å sikre at avtalt ramme brukes, mener Akademikerne den lokale avsetningen bør beregnes i den enkelte virksomhet ut fra lønnsmassen som identifiseres lokalt.

Akademikerne krever

- en økonomisk ramme som innebærer en klar reallønnsvekst for våre medlemmer. All disponibel økonomi avsettes til kollektive lokale forhandlinger i henhold til hovedtariffavtalens system.
- fortsatt forenkling av lønssystemet, og krever at det i perioden frem til neste hovedoppgjør gjennomføres et partssammensatt arbeid med mål om å forenkle stillingskodesystemet, inkludert minstelønnsbestemmelsene.
- at staten håndterer de uorganisertes lønnsmasse på annen måte, for å sikre ytterligere lokal handlefrihet og likebehandling mellom tariffavtaler.

Akademikerne stat tar forbehold om nye og/eller endrede krav.