



Krav 3

Hovedtariffoppgjøret i staten

2018

Fra Unio

Fredag 27. april 2018 kl. 0900

Krav

Økonomi

Gjennom flere år har lønnsveksten vært relativt lav og arbeidstakersiden har vist samfunnsøkonomisk ansvarlighet gjennom moderasjon i tariffoppgjørene. Norsk økonomi er i bedring og det er rom for god reallønnsutvikling.

Tall fra TBU viser at statsansatte har hatt en lavere lønnsvekst enn privat sektor i 2017. Unio ser med uro på denne utviklingen og krever at denne utviklingen stopper og at statsansatte framover har en lønnsvekst minst på nivå med privat sektor. Unio krever en praktisering av frontfagsmodellen som er bedre tilpasset utfordringene i det enkelte tariffområdet. Den samlede lønnsveksten i frontfaget er en norm som skal sikre at lønnsveksten i konkurranseutsatt sektor over tid er retningsgivende for andre sektorer. Skal man klare å sikre kunnskap og kompetanse innenfor utdanningsgruppene i staten, kan ikke lønnsforskjellene mellom privat og offentlig sektor fortsette å øke.

Unio krever et tillegg på **2,3 prosent på alle trinn på A-lønnstabellen pr. 1. mai.**

Det avsettes **1,5 prosent pr. 1. juli til lokale forhandlinger.**

Unio tar forbehold om nye og/eller endrede krav underveis i forhandlingene.

Kapittel 2

2.1. Parter

Forhandlingene skal føres mellom arbeidsgiver på det enkelte forhandlingssted og hovedsammenslutningenes medlemsorganisasjoner, eventuelt underavdelinger av disse. Alle forhandlingsberettigede organisasjoner under en hovedsammenslutning kan lokalt velge å opptre som én part (hovedsammenslutningsmodellen). For virksomheter merket "øvrige" er arbeidsgiver på det enkelte forhandlingssted og forhandlingsberettigede organisasjoner på forbundsnivå parter i forhandlingene, med mindre disse partene blir enige om noe annet.

De forhandlingsberettigede organisasjonene skal som hovedregel være representert av tillitsvalgte på forhandlingsstedet. Arbeidsgiver på forhandlingsstedet bør ha skriftlig melding om hvem som er organisasjonenes representanter. Arbeidsgiverrepresentanter og representanter for de forhandlingsberettigede organisasjonene sentralt har rett til å bistå i forhandlingene. Partene er enige i at dette bør skje unntaksvis, og at øvrige parter da skal varsles.

2.2 Forhandlingssteder

KMD avgjør etter drøftinger med hovedsammenslutningene hvor forhandlingene i departementsområdene skal føres. Forhandlingssted drøftes før forhandlingene om ny hovedtariffavtale er avsluttet. Forhandlingene skal for tariffperioden føres slik vedlegg 2 viser.

Forhandlingene etter pkt. 2.5.1, 2.5.2 og 2.5.3 kan delegeres fra forhandlingsstedet i vedlegg 2, til nivå/enhet som etter hovedavtalen § 40 nr. 3 er driftsenhet under forhandlingsstedet. Delegasjon kan skje for alle eller enkelte forhandlinger, eller for et bestemt tidsrom, likevel ikke utover tariffperioden. Delegasjon skal søkes avklart lokalt mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte på forhandlingsstedet i vedlegg 2. Dersom partene ikke blir enige, avgjør KMD spørsmålet etter drøfting med hovedsammenslutningene.

Dersom det i tariffperioden skjer organisatoriske endringer som gjør det vanskelig å gjennomføre lokale forhandlinger ved de forhandlingssteder som er fastsatt i vedlegg 2, avgjør KMD hvor disse forhandlingene skal føres i tariffperioden etter forutgående drøftinger med hovedsammenslutningene.

2.3. Lokal lønnspolitikk

Statens lønssystem forutsetter at de lokale parter har en omforent lønnspolitikk om hvordan lønssystemet skal brukes og hvilke lønsmessige tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål.

Det enkelte departement/virksomhet utarbeider med utgangspunkt i sine oppgaver, personalsituasjon og budsjett en personalpolitikk der lønnspolitikken inngår som en innarbeidet del.

Lønnspolitikken skal bidra til:

- Beholde, utvikle og rekruttere medarbeidere
- Sikre kvalitative gode tjenester
- Gi lønsmessig uttelling for utdanning og motivere til kompetanseutvikling
- Legge til rette for faglige karriereveier og avansementmuligheter
- Likelønn
- Ivareta midlertidig ansatte og ansatte i permisjon.

- Verdsetting av ansvar og risiko

Det skal utarbeides nødvendige oversikter og sammenstillinger over lønn på alle nivå, fordelt på kvinner og menn, og klarlegge eventuelle forskjeller. **Partene skal i god tid før forhandlingene drøfte og bli enige om lønnsdata og statistikken som skal være grunnlaget for forhandlingene, jf. sentral særavtale om lønns- og personalregistre § 7.**

2.4 Virkeområde

Under lokale forhandlinger kan partene ikke avtale lønns- og arbeidsvilkår mv. som har automatisk virkning utover eget forhandlingssted jf. pkt. 2.2.

2.5 Lokale forhandlinger

2.5.1 Årlige forhandlinger

Det føres lokale forhandlinger på forhandlingsstedet jf. pkt. 2.2, dersom en av følgende betingelser er oppfylt:

a) Det sentralt er avsatt midler fra den økonomiske rammen til lokale forhandlinger. KMD beregner avsetningen til det enkelte forhandlingssted angitt i vedlegg 2. Avsetningen fordeles forholdsmessig etter årslønnsmassen, med mindre annet er avtalt mellom KMD og LO Stat, Unio og YS Stat.

b) Arbeidsgiversiden avsetter økonomiske midler, og **partene beregner** resirkulerte midler.

Med virkning fra ~~1. juli 2016~~ er KMD og LO Stat, Unio og YS Stat enige om at det lokalt forhandles innenfor en ramme på ~~4,5%~~ pr. dato av lønnsmassen på forhandlingsstedet i vedlegg 2.

Dersom forhandlingene er delegert, avtaler partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2, størrelsen på avsetningen. Det settes opp protokoll fra møtet.

Arbeidstakere som har permisjon med lønn omfattes også av forhandlingene, og skal vurderes lønnsmessig.

Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntådt etter foreldrepermisjon uten lønn, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5, eller omsorgspermisjon uten lønn, jf. fellesbestemmelsene § 20 nr. 7, skal også vurderes lønnsmessig.

~~Forhandlingene skal være avsluttet innen 30. november 2016.~~

2.5.2 Årlig lønnsregulering for ledere

Fagdepartementet eller virksomhetens styre fastsetter lønnsendring for virksomhetens øverste leder.

Lønnsendring for ledere på neste ledernivå fastsettes av øverste leder i virksomheten etter avtale med de forhandlingsberettigede organisasjoner. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde.

Lønnsendringene betinger dekning på virksomhetens budsjett, ut over sentralt avsatte midler, jf. pkt. 2.5.1 bokstav a.

Den lokale lønnspolitikken er førende for vurdering av lønnsendring for ledere.

Grunnlag for vurdering av lederens lønn kan ellers være oppnådde resultater, utøvelse av god ledelse, betydelige organisatoriske endringer og behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft mv.

Lønnsregulering kan bare foretas i tilknytning til lokale forhandlinger etter pkt. 2.5.1, eller når vilkårene for lønnsendring på særlige grunnlag, pkt. 2.5.3 er tilstede.

2.5.3 Særlige grunnlag

1. Partene på forhandlingsstedet jf. pkt. 2.2, kan føre forhandlinger dersom det:

a) Har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingenes/ansattes lønn.

Merknad:

Forhandlingskrav som er basert på punkt 1 a) ovenfor bør være dokumentert ved en stillingsbeskrivelse/stillingsvurdering eller opplysninger som på en annen måte gjør det mulig å måle endringene i de pålagte oppgaver.

b) Er planlagt eller gjennomført tiltak som fører til økt effektivitet, produktivitet, forenkling eller bedre brukerorientering. Arbeidsgiver definerer mål for tiltaket og størrelsen på avsetningen. Partene forhandler om fordelingen av avsetningen mellom arbeidstakerne.

c) Er gjennomført omorganiseringer/organisatoriske endringer hvor to eller flere virksomheter/driftsenheter har fusjonert, og hvor det som følge av dette har oppstått

ubegrunnede lønnsforskjeller. Forhandlinger betinger dekning på virksomhetens budsjett.

d) av arbeidstaker er gjennomført relevant etter/-videreutdanning.

2.

a) Etter avtale med de tillitsvalgte kan det tilstås tidsavgrenset eller varig lønnsendring til en arbeidstaker eller grupper av arbeidstakere når det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller som har gjort ekstraordinær arbeidsinnsats. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde. Det skal settes opp protokoll fra møtet.

3. Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillingsloven § 21. Det skal settes opp protokoll fra møtet.

2.5.4 Virkemidler

Med hjemmel i pkt. 2.5.1, 2.5.2 og 2.5.3 kan følgende virkemidler brukes:

a) Arbeidstaker i stilling plassert i lønnsramme, kan få endret plassering innenfor lønnsrammens alternativer.

- b) Arbeidstaker i stilling med lønnsspenn, kan få endret plassering innenfor stillingskodens lønnsspenn.
- c) Stillinger kan omgjøres til annen stillingskode.
- d) Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested og lignende.
- e) Opprette og endre særavtaler.
- f) Tilstå tilleggsansiennitet.
- g) Tilstå fast eller tidsavgrenset kronetillegg.

Virkemidlene i bokstav a) - **g)** kan også benyttes for grupper av arbeidstakere

2.5.5 Ansettelse i ledig stilling mv.

1. Før utlysning av ledig stilling skal tillitsvalgte i vedkommende virksomhet/driftsenhet/arbeidsområde orienteres om den lønn stillingen vil bli utlyst med. De tillitsvalgte kan kreve å få drøfte **bruk av stillingskode og lønns plasseringen**.
2. Ved lønns plassering tas hensyn til likelønn.
3. Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønns plassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer. **Hvis det ikke kan dokumenteres at slik vurdering er foretatt, gjelder ikke 12 måneders fristen.**

Tillitsvalgte orienteres årlig om bruken av bestemmelsen.

2.6 Forhandlingsregler

2.6.1 Krav

Krav om forhandlinger skal fremsettes skriftlig til det enkelte forhandlingssted. Når forhandlinger kreves opptatt, skal arbeidsgiver skriftlig varsle alle forhandlingsberettigede organisasjoner.

2.6.2 Frist

Senest 14 dager etter at krav om forhandlinger er kommet inn, skal arbeidsgiver avtale fremdrift med de forhandlingsberettigede organisasjoner som skal delta i forhandlingene.

2.6.3 Gjennomføring av årlige lokale forhandlinger etter punkt 2.5.1

Før de årlige lokale forhandlingene etter punkt 2.5.1 starter, skal det gjennomføres **ett eller flere** forberedende møter mellom partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2.

I møtet gjennomgås:

- Forhandlingsgrunnlaget
- den samlede avsetning til forhandlingsstedet herunder fordeling til eventuelt delegerte forhandlingssteder
- hensynet til likestilling/likelønn mv
- **den lokale lønnspolitikken og bruken av hovedtariffavtalens forhandlingshjemler**

Partene informerer om:

- **hvem som deltar i delegasjonene, partsforhold og fullmakter.**

Partene avtaler

- **Frist for gjensidig utveksling av krav.**
- møteplan for gjennomføringen.
- Hvilke statistikker og lønnsopplysninger som arbeidsgiver skal legge fram i **forbindelse med** under forhandlingene **ref sentral særavtale om lønns- og personalregistre § 7.**
- **Pottens størrelse**
- **Partenes oppgaver i forbindelse med beregninger**

Drøfter:

- hvor stor del av den samlede avsetningen som skal legges ut i første tilbud fra arbeidsgiver
- **prosedyre for forhandlingene**

Det skal føres referat fra det forberedende møtet.

Der forhandlingene er delegert, må disse partene gjennomføre et tilsvarende forberedende møte etter at de har mottatt referat fra det forberedende møte og protokoll som viser avsetning, fra forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2.

KMD og hovedsammenslutningene er enige om at de årlige lokale lønnsforhandlinger gjennomføres på følgende måte, med mindre de lokale parter har avtalt noe annet i forberedende møte:

1. Det må avsettes tilstrekkelig tid til å vurdere krav og tilbud under forhandlingene.

2. Forhandlingene føres i fellesmøter med de forhandlingsberettigede organisasjoner med utgangspunkt i de lokale partenes felles lønnspolitiske plattform.

3. Hver av partene kan be om særmøte med en eller flere av organisasjonene eller med arbeidsgiver.

4. Arbeidsgivers forslag til fordeling skal gjenspeile krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene

5. Partene skal argumentere for sine prioriterte og rangerte krav, samt tilkjenne sitt syn på de fremsatte krav.

6. De lønnsmessige tilleggene tilstås som individuelle tillegg og/eller gruppetillegg, jf. pkt. 2.5.4.

7. Partene har et felles ansvar for at den økonomiske rammen er benyttet, og at avtalte føringer er fulgt.

8. Ingen kan selv forhandle om sin egen lønn i lokale forhandlinger. I virksomheter der en organisasjon kun har ett medlem, ivaretas medlemmets interesser i lønnsforhandlinger av en annen organisasjon under egen hovedsammenslutning, eller den vedkommendes organisasjon sentralt peker ut.

9. Etter at de lokale forhandlingene er gjennomført, skal det avholdes et evalueringsmøte hvor partene lokalt utveksler erfaringer fra årets forhandlinger.

2.6.4 Utsettelse og avslutning

Dersom forhandlinger ikke kan komme i gang innen 14 dager etter at krav er fremsatt, slik tjenestetvistloven fastsetter, må utsettelsen avtales mellom partene. Er det gått 14 dager etter at reelle forhandlinger er begynt, kan hver av partene kreve forhandlingene avsluttet en uke etter at slike krav er fremsatt.

2.6.5 Protokoll

Det føres protokoll fra forhandlingsmøtene der forhandlingene gjennomføres, jf. tjenestetvistloven § 9. Dersom forhandlingene er delegert jf. pkt. 2.2, skal protokollen sendes til overordnet forhandlingssted.

2.7 Tvist

2.7.1 Delegerte forhandlinger etter pkt. 2.5.1 og 2.5.3 nr. 1

Unighet på delegert nivå behandles av partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2. Saken må fremmes innen 14 dager etter at forhandlingene på delegert nivå er avsluttet.

Partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2 må behandle saken innen 14 dager, med mindre de blir enige om noe annet. Dersom disse partene ikke blir enige, kan saken tvisteløses etter pkt. 2.7.2

NY: 2.7.2 Mekling mellom partene på virksomhetsnivå

[Unio ønsker i den videre prosessen å ha en vurdering av mulige tvistemekanismer knyttet til bistand/mekling.]

~~2.7.3~~ 2.7.2 Årlige forhandlinger og forhandlinger på særlige grunnlag

Ved forhandlinger om fordelingen av avsetningen til delegerte forhandlinger etter pkt. 2.5.1, endring av lønnplassering etter pkt. 2.5.1 og ved forhandlinger på særlig grunnlag etter pkt. 2.5.3 nr. 1, kan hver av partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2 bringe saken inn for Statens lønnsutvalg eller særskilt nemnd i samsvar med tjenestetvistlovens regler.

Varsel om at saken bringes inn for Statens lønnsutvalg må gis de øvrige forhandlingsparter senest innen 3 uker etter at forhandlingene er avsluttet. Før saken eventuelt bringes inn for Statens lønnsutvalg eller særskilt nemnd skal KMD og LO Stat, Unio og YS Stat orienteres om tvisten før stevning tas ut.

Stevning sendes Statens lønnsutvalg innen 3 uker etter at varslingsfrist som nevnt i annet ledd er utløpt.

For saker som først er behandlet etter pkt. 2.7.1 er varselfristen 1 uke, og frist for å inngi stevning 2 uker.

Avtaleresultatet mellom de av partene som måtte være enige, kan ikke iverksettes før Statens lønnsutvalgs kjennelse foreligger.

Statens lønnsutvalg kan i særlige tilfeller behandle tvister der fristene er overskredet.

2.7.42.7.3 Særavtaler

Tvist om opprettelse og endring av særavtale kan hver av partene bringe inn for særskilt nemnd eller Statens lønnsutvalg i samsvar med tjenestetvistlovens regler.

2.7.52.7.4 Rettstvist

Før en eventuell rettstvist, jf. tjenestetvistloven § 20 nr. 1, om lokale særavtaler bringes inn for Arbeidsretten etter tjenestetvistloven § 24 første ledd, skal KMD og hovedsammenslutningene orienteres om tvisten før stevning tas ut, slik at de får anledning til å uttale seg.

Kapittel 3

NY §24 nr 13

NAVs vedtak om uførhet som skyldes yrkesskade/yrkessykdom, skal også legges til grunn og følges i vedtak fattet av SPK.

Diverse

Statistikk

Etter at staten ensidig valgte å ikke videreføre SST har partene manglet et godt statistikkverktøy. Unio krever at det igangsettes et arbeid for å få på plass god statistikk som er tilpasset lønssystemet i staten. Statistikken skal være et nyttig verktøy både for de sentrale og lokale parter. Et godt statistikkgrunnlag vil gi partene et langt bedre grunnlag til å følge opp avtaleverket. Det skal kunne brukes til å følge lønnsutvikling mellom stillingsgrupper, virksomheter og ikke minst likelønnsutvikling. Dette bare for å nevne noen områder hvor det er behov for god statistikk.

Det vises også til at øvrige tariffområder i offentlig sektor har et slikt tilpasset og godt statistikkverktøy.

Unio krever at det igangsettes et arbeid med å bygge opp et nytt statistikkverktøy tilpasset lønssystemet i staten.

Vedlegg 4, pensjonsgivende variable tillegg

Ved oppgjøret i 2016 kom det inn en protokolltilførsel om å nedsette en arbeidsgruppe for å se på systemet med pensjonsgivende variable tillegg.

Unio mener at all lønn skal være pensjonsgivende. Med lønn her mener vi både den faste lønnen og eventuelle tillegg, det være seg faste eller variable tillegg. Pensjon er utsatt lønn. Taket for pensjonsgivende tillegg er i dag på kr. 56 000,- og har ligget fast siden 2002. Dersom taket hadde blitt regulert med lønnsvekst fra 2002 ville nivået i dag vært om lag kr. 100 000,-. Dette betyr at mange har hatt ett synkende pensjonsgrunnlag i perioden, og staten store innsparinger. Unio vil også vise til at i øvrige tariffområder i offentlig sektor er det ikke maksimumsgrenser for pensjonsgivende variable tillegg.

Unio krever med dette at all lønn er pensjonsgivende, og at «gulv» og «tak» i vedlegg 4 fjernes.

Boliglån

5.1: Boliglån med sikkerhet ytes fra Statens pensjonskasse med inntil 30 G. Lånet gis etter regler fastsatt av KMD.

Varsling

Det nedsettes en arbeidsgruppe som forbereder inntak av varslingselementet i arbeidet med revidering av Hovedavtalen, og at dette tas inn som en protokolltilførsel i hovedtariffavtalen.

Lønns- og forhandlingsystem

Unio krever at lønssystemet i staten bygger på følgende prinsipper:

- A-lønnstabellen videreføres.
- Det må være sentrale bestemmelser/prinsipper som sikrer at utdanning, kompetanse, risiko og ansvar gir lønsmessig uttelling.
- Lønnsrammer med ansiennitetsstiger

- Minstelønn fastsettes sentralt for den enkelte stillingskode. Dette er ikke til hinder for at det lokalt kan avtales høyere minstelønn.
- Partene må ha tilgang til statistikk og lønnsopplysninger som grunnlag for å beregne lønnsvekst for ulike stillingskoder, både for det enkelte forhandlingsområdet og nasjonalt.
- Tvisteløsningsordningene må fungere mer formålstjenlig og må bidra til at lokale forhandlinger skjer i samsvar med sentrale bestemmelser og den enkelte virksomhets lokale lønnspolitikk.

Ved eventuelle endringer i lønssystemet må dette gjennomføres som en helhetlig tilnærming.

Unio tar forbehold om nye og/eller endrede krav underveis i forhandlingene.