

# **HOVEDTARIFFOPPGJØRET**

**1. mai 2010**

**Statens tariffområde**



**KRAV NR. 1**

**8. april 2010 - kl 10.00**

## **Innledning**

Statens tariffområde har virksomheter spredt ut over hele landet med et bredt spekter av tjenesteproduksjon. Det er et kontinuerlig krav om fornyelse og effektivisering. Regjeringen har uttalt at fornyelsen av offentlig sektor fordrer mer lokal frihet og mindre detaljstyring. Regjeringen sier også at den skal føre en aktiv arbeidsgiverpolitikk der ledere og ansatte spiller på lag, og at dette vil bidra til effektiv utvikling, oppgaveløsning og resultater som kommer innbyggerne tilgode. Skal dette målet nås må også tariffsystemet endres slik at avtaleverket blir et reelt verktøy for partene i virksomhetene. Akademikerne mener derfor at forhandlinger om fordeling av lønnstillegg må skje lokalt, fordi lønn er det viktigste verktøyet partene rår over i kampen om å beholde og trekke til seg tiltrengt kompetanse.

## **Likelønn**

Likelønnskommisjonen konkluderte i sin NOU 2008:8 – Kjønn og lønn – med at ”*en del av lønnsgapet mellom kvinner og menn kan føres tilbake til at kvinner oftere arbeider i offentlig sektor og får sin lønn regulert i dette forhandlingsområdet*”. I rapport fra partsammensatt arbeidsgruppe ”*Likelønn i staten – hovedtariffoppgjøret 2010*” konkluderer arbeidsgruppen med at

- både i 1995 og 2008 er kvinners andel av menns lønn i underkant av 92 %.
- bruttolønnsgapet i staten mellom kvinner og menn ikke kan sies å være et resultat av direkte lønnsdiskriminering for samme arbeid.
- det ikke foreligger kjønnsbasert avlønning for kvinner og menn i samme stilling i samme virksomhet.
- kvinner ikke så lett avanserer til opprykksstillinger og lederstillinger.
- Lønnsforskjellene oppstår som følge av at kvinner og menn har ulike stillinger.

Arbeidsgruppens rapport viser også at

- dobbelt så mange kvinner arbeider deltid enn menn
- kun 39 % av alle ledere er kvinner
- og blant topplederne i staten er kvinneandelen helt nede i 28 %.

Kvinnens andel av menns lønn *internt* i statens tariffområde korrigert for utdanning, type stilling, deltid og alder/ansiennitet anslås til omlag 98-99 %. Vil man lukke dette lønnsgapet er det først og fremst ved å slippe flere kvinner til i opprykks- og lederstillinger. Dette kan utelukkende gjøres lokalt. Det samme gjelder med hensyn til å øke kvinners stillingsbrøk.

Den største likelønnsutfordringen ligger i det kjønnsdelte arbeidsmarkedet hvor menn søker seg til privat sektor og kvinner til offentlig sektor, og hvor privat sektor har et høyere gjennomsnittlig lønnsnivå. Bildet er ikke entydig. I følge tall fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene tjener grupper med grunnskoleutdanning litt bedre i statlig enn i privat sektor. Derifra og opp øker lønnsgapet i takt med utdanningslengde. Akademikere i staten kommer dårligst ut med et snitt på om lag 71 % av akademikere i industrien. I mange år har lavtlønn vært definert som under 85 % av gjennomsnittslønna til industriarbeidere. Legger man dette lønnsmålet til grunn for akademikere må gjennomsnittslønnen økes med kr 100 000 i staten. For å komme opp på samme relative nivå som fagarbeidere har i forhold til privat sektor – 92 % - må akademikeres snittlønn øke med kr 150 000.

Akademikerne krevde i forrige tariffoppgjør en femårig opptrappingsplan for likelønn. Skal staten lykkes i likelønnsatsingen, sett i lys av det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, kreves det at tariffoppgjøret i staten gis en høyere økonomisk ramme enn privat sektor. Like viktig er det at

de økonomiske virkemidlene tilføres de lokale parter som vet hvor skoen trykker, og som ikke minst har mulighet til å gjøre noe med de reelle likelønnsforskjellene.

I tillegg krever Akademikerne at det innføres en obligatorisk lønnsamtale. Det eksisterer i dag ingen naturlig arena for arbeidstaker og arbeidsgiver å samtale om lønn. I et likelønnsperspektiv, viser forskning fra bla Sverige (likelønnskommissjonen NOU 2008- 6) at innføring av slik lønnsamtale har bidratt til å øke kvinnelønnen. Dette har vært særlig positivt i statlig sektor i Sverige, hvor kvinnelønnen har økt med 2,4 % mer enn for grupper uten lønnsamtale. For menn kan det ikke påvises en slik sammenheng. En slik obligatorisk lønnsamtale skaper en arena for alle statlige arbeidstakere til å ta opp egen lønns- og karriereutvikling, samtidig som de ansatte gis en mulighet til en forklaring på hvorfor en får/eller ikke får forventet lønnsutvikling.

### **Pilotprosjekt**

Årets hovedtariffoppgjør markerer 20 års jubileet for forhandlingssystemet i staten. Siden da har det kun vært kosmetiske endringer. Fortsatt henger man igjen i et system hvor de sentrale partene mener seg overlegne lokale parter i å forhandle om fordelingen av lønnsmidlene. Et system som ikke tar høyde for at bemanningssituasjonen viser stor geografisk variasjon. Et system med lønnstrinn, lønnsrammer og lønnsspenn som gir dårligere innsyn i lønnsforholdene og bidrar til å rive ned lokalt fremforhandlede lønnsrelasjoner.

Akademikerne har i flere år krevd at statens lønnsystem må bli enklere og at forhandlingene om fordelingen av de økonomiske rammer må legges ut til kollektive, lokale forhandlinger i virksomhetene. Motargumentene har vært mange. Blant annet at de lokale parter ikke vil ta det samme ansvaret som de sentrale parter. At statens lønnsystem er fleksibelt nok osv. Akademikerne vil hevde at de lokale parter er vel så ansvarsbevisste som de sentrale parter. At systemet ikke er fleksibelt nok er utfasingen av ledere og dommere et godt eksempel på, og at de sentrale parter må endre for eksempel lønnsrammer/-spenn når arbeidstakerne butter imot taket.

For å utprøve om de lokale parter er i stand til å forvalte de disponible økonomiske rammene i tariffoppgjør vil derfor Akademikerne kreve iverksatt et pilotprosjekt i noen få statlige virksomheter. Vi krever at følgende virksomheter omfattes av et pilotprosjekt:

- Mattilsynet
- Statens vegvesen
- Riksadvokatembetet
- Økokrim
- Norges vassdrags- og energidirektorat

Kravet er at i disse virksomhetene overtar de lokale parter forhandlingene når staten og hovedsammenslutningene har kommet til enighet om den økonomiske rammen for oppjøret. Disse virksomhetene skal fristilles fra lønnstrinn/lønnstabell, lønnsrammer og lønnsspenn. For å vinne nok erfaring bør en slik prøveordning ha en viss varighet, og vi vil foreslå en periode frem til hovedoppgjøret i 2014.

### **Arbeidsmarked**

Den 8. oktober 2009 ble det fremlagt en rapport fra partssammensatt arbeidsgruppe – ”*Utfordringer med å rekruttere, beholde og utvikle arbeidskraft i det statlige tariffområdet*”. Rapporten peker på flere faktorer når det gjelder å beholde og rekruttere arbeidskraft i konkurranse med andre arbeidsgivere. Statlige virksomheter konkurrerer først og fremst med andre statlige virksomheter og med privat sektor om arbeidskraften. Selv om rapporten peker

på at det er svingninger i arbeidsmarkedet så angis det at konkurransen om arbeidskraften kan bli hardere på sikt på grunn av den demografiske utviklingen. Rapporten viser til at det vil kunne være mangel på ingeniører, jurister, realister, teknologer, arkitekter og veterinærer samt vansker med å rekruttere tannleger, militært utdannede og teologer.

Rapportens vedlegg 14 viser andel ansatte over 55 år i virksomhetene. Innenfor universitets- og høyskolesektoren utgjør denne aldersgruppen fra en fjerdedel til en tredjedel av de ansatte. Universitets- og høyskolesektoren er svært viktig for å skaffe Norge nok utdannet arbeidskraft. Staten har et spesielt ansvar for å rekruttere og beholde de best kvalifiserte til denne viktige sektoren.

Akademikere utgjør en stadig større andel av de ansatte i staten. Tall fra Statistikk- og beregningsutvalget i staten viser en markert endring av utdanningsnivået på arbeidstakerne bare siden 2004:

	2004	2009
Høyere akademisk utdanning	31,2 %	38,1 %
3-årig utdanning mv	18,0 %	20,7 %
Øvrige	50,7 %	41,3 %

Andelen kvinner endret seg i samme periode slik:

Høyere akademisk utdanning	+ 5,9 %
3-årig utdanning mv	+ 2,1 %
Øvrige	- 3,7 %

### **Økonomiske rammer**

Med de utfordringer staten har i forhold til likelønn og riktig avlønning i forhold til arbeidsmarkedet i privat sektor krever Akademikerne en økonomisk ramme som bidrar til at lønnsgapet mellom privat og statlig sektor – og dermed også forskjellen mellom kvinner og menn – reduseres. I tråd med Akademikernes lønnspolitikk, bør disponibel økonomi fordeles lokalt.

Akademikernes krav vil bli tallfestet på et senere tidspunkt.

### **Krav om øvrige endringer i Hovedtariffavtalen:**

#### **Sentrale bestemmelser**

Punkt 1.1.2 nr. 1 Omfang - gis følgende ordlyd:  
Hovedtariffavtalen omfatter enhver arbeidstaker som går inn under Lov om offentlig tjenestetvister, herunder arbeidstakere ansatt i statens tjeneste i utlandet, dersom ikke annet er avtalt.

#### **Lokale bestemmelser**

## Punkt 2.1 Parter

Bestemmelsens 2. ledd strykes slik den lyder i nåværende HTA og erstattes av en formulering som understrekes at det er primærforeningene som er parter i de lokale forhandlingene.

*”Tjenestemannsorganisasjonene under en hovedsammenslutning kan lokalt avtale å forhandle felles (hovedsammenslutningsmodell)”*

## Punkt 2.2.4 Gjennomføring av lokale forhandlinger

Ordlyden i nr 7 fjernes og erstattes med:

*”Ved uenighet hindrer ikke arbeidsgivers manglende forbehold at de lokale forhandlingene kan behandles fullt ut av Statens Lønnsutvalg.”*

## Nytt punkt 8.

*”I virksomheter der en organisasjon kun har ett medlem, kan medlemmet forhandle for seg selv. Alternativt kan organisasjonen velge å la en annen organisasjon eller den vedkommende organisasjon sentralt peke ut, ivareta medlemmets interesser i lønnsforhandlingene.”*

## Punkt 2.3.1 Lokal lønnspolitikk – første avsnitt gis følgende ordlyd:

Statens lønnsystem forutsetter at de lokale parter har en egen lønnspolitikk. Det enkelte departement/virksomhet *skal* med utgangspunkt i sine oppgaver, personalsituasjon og budsjett utarbeide en personalpolitikk der lønnspolitikken går inn som en innarbeidet del. De sentrale avtaleparter tilrår at partene lokalt søker å komme fram til en felles plattform om hvordan lønnsystemet skal brukes – og hvilke lønsmessige tiltak som er nødvendige for å nå virksomhetens mål.

## Punkt 2.3.1.1 Lønssamtale **NY**

- a) ... *”den enkelte ansatte har krav på å få fremføre sitt syn på gjeldende avlønning og sine forventninger til lønnsutvikling gjennom en årlig lønssamtale. Er lønnsutviklingen ikke i tråd med forventningene/samtalen forrige år, har den ansatte krav på skriftlig begrunnelse fra sin nærmeste leder om årsak og forslag til tiltak som kan bidra til bedre lønnsutvikling. Vurderingen skal inngå som del av arbeidsgivers begrunnelse av krav ifbm HTA pkt 2.3.3. Slik samtale skal også gjennomføres når ansatt gjenopptar arbeid etter endt permisjon. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av tillitsvalgt.”*

## Punkt 2.3.3 Årlige forhandlinger **NY**

*”Det skal føres lokale forhandlinger på forhandlingsstedet hvert år”.*

*”Arbeidsgiver kan skyte inn midler/inntekter fra virksomheten til lokale forhandlinger selv om det ikke skulle være avsatt penger sentralt til slike forhandlinger”*

*”Tillitsvalgte skal også være en del av 2.3.3 forhandlingene”*

## Punkt 2.3.4 Særlige forhandlinger **NY**

- *Berørte parter lokalt kan føre forhandlinger om lønnsendringer dersom det:*

- a) *har skjedd endringer i forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingens/arbeidstakers lønn. Endringer som har skjedd gradvis over tid, hensyntas også*
- b) *er ansatte som kommer tilbake etter endt permisjon. Arbeidsgiver skal da gjennomføre lønnsamtale og gjøre en vurdering av vedkommendes lønn.*
- c) *sannsynliggjøres at lønnsforskjeller ikke kan forklares med andre variabler enn kjønn, eller andre diskrimineringsgrunnlag jf. aml § 13-1*

Drøftinger:

- d) *Arbeidsgiver har, når virksomhetens behov tilsier det, anledning til å gjennomføre drøftinger om lønn med berørte parter. Oppnås ikke enighet, skal arbeidsgivers siste tilbud gjelde.*
  - e) *Ved nye og/eller økte lederoppgaver*
  - f) *Ved fungering i tidsavgrensede prosjekter og lignende.*
  - g) *Dersom en ansatt får tillitsverv i tariffområdet*
- Drøftinger om lønn etter pkt d)- e) skal gjennomføres med berørte parter. Oppnås ikke enighet, skal arbeidsgivers siste tilbud gjelde.*

*Etter avtale med de berørte tillitsvalgte kan det tilstås permisjon med full eller delvis lønn til kompetanseutvikling i tråd med virksomhetens behov i en periode på minimum 6 måneder, til arbeidstakere som har vært ansatt i virksomheten i mer enn 10 år. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes.*

*På arbeidstakersiden tilligger tvisteadgangen de(n) arbeidstakersorganisasjonen(e) som kravet direkte berører.*

**Punkt 2.3.6 Virkemidler**

- j) *Det er anledning til å avtale bort hele eller deler av fiktiv tjenesteansiennitet*
- k) *Permisjon til kompetanseutvikling.*
- l) *Forøvrig det berørte parter lokalt blir enige om.*

**Punkt 2.3.8 Tilsetting i ledig stilling mv.**

*2.3.8 nr 3 – Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter tilsetting, og ved overgang fra midlertidig til fast tilsetting vurdere arbeidstakerens lønsplassering og stillingskode på ny innenfor stillingens lønnsrammer.*

**Punkt 2.3.9.1 Årlige forhandlinger og særlig grunnlag**

*På arbeidstakersiden tilligger tvisteadgangen de(n) arbeidstakerorganisasjonen(e) som kravet direkte berører.*

**Punkt 5.4 Boliglån**

*Boliglån med sikkerhet ytes med inntil 1 800 000 kroner.*

**Punkt 5.9 Seniorpolitiske tiltak**

*For å motivere eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid, kan det gis:*

- 80% stilling med full lønn
- 100% stilling med 25 % tillegg

*Fra 62 år gis tjenestefri med lønn tilsvarende:*

- a) *16 dager fra det kalenderår man fyller 62 år*

b) De lokale partene kan i tillegg avtale inntil 12 dager pr. år.

## Fellesbestemmelsene

§ 4, pkt 1 – Ved ”tilsetting” fastsettes arbeidstakerens tjenesteansiennitet, og regnes fra tidligst fylte 18 år.

§ 5, litra B, punkt 1 – første setning endres til:

”Ved tilsetting innplasseres arbeidstaker med høyere akademisk utdanning i ltr 45.....”

Denne godskrivningsreglen må også gjøres gjeldende for offiserer ved tilsetting etter krigsskole. (krigsskole er høyere akademisk utdanning jfr. SPH pk 7.3.5)

§ 7 nr 1, litra 3 – **Endret**

*Arbeidstiden skal angis som fast tidsintervall pr. dag, fordeles på 5 dager pr. uke og i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom kl. 07.00 og kl. 17.00.*

§ 7 nr 2, litra 1 - **Endret**

Dersom det av hensyn til tjenesten anses nødvendig å forskyve arbeidstiden utover kl. 07.00 og kl 17.00 skal de lokale parter forhandle arbeidstids- og kompensasjonsordninger i samsvar med dette.

§ 7 nr 2, litra 3 – **UTGÅR**

§ 7, nr 10 – **Endret**

Når arbeidet utføres til forskjellige tider av døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan/tjensteplan som viser den enkelte arbeidstakers arbeids- og fritid. Ved oppsetting av arbeidsplaner/tjensteplaner skal det tas hensyn til at arbeidstiden fordeles mest mulig likt på arbeidstakeren/arbeidstakerne. Ved skift- eller turnusarbeid skal arbeidstiden fordeles mest mulig likt på alle arbeidstakerne innen den aktuelle organisatoriske enhet. Det kan føres lokale forhandlinger .....

§ 8 Kompensasjon for reiser innenlands og utenlands.

§ 8 nr 1        b) ”Reisetid som kommer inn under særavtale om kostgodtgjørelse ved rutinemessige faste tjenesteoppdrag uten overnatting, regnes som arbeidstid.” **NY**

c) ”Reisetid utenom den alminnelige arbeidstid på hverdager, som ikke kommer inn under (nytt) punkt b), regnes som time for time (1:1)

d) Reisetid på frilørdager, søndager, ukefridager (turnusfridager), påskaften, helge- og høytidsdager samt etter kl. 1200 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes som time for time (1:1)

§ 8 nr 2        ”Arbeidstaker som pålegges reiser som nevnt i nr 1 (ny) c), gis fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag, eller lønn etter tabell C, 37,5 timesatsen for beregnet reisetid hvis de lokale parter avtaler dette.”

*”Arbeidstakere som pålegges reiser som nevnt i nr 1 (ny) d), gis fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag, eller lønn etter tabell C, 37.5 timesatsen pluss 50% for beregnet reisetid hvis de lokale parter avtaler dette.*

*”Arbeidstaker kan kreve at ikke avspasert tid pr 31/3, 30/6, 30/9 og 31/12 utbetales på neste månedslønn”.*

- *Bestemmelsen gjelder ansatte, inkludert tillitsvalgte. Reiser og møter ut over ordinær arbeidstid kan avspaseres time for time.*

§ 8 nr. 6 **slettes.**

§ 12 nr. 3 **slettes**

§ 13 Nytt punkt 1

*”Arbeidstakere som blir oppmerksom på at det vil være vanskelig å ferdigstille arbeidsoppgaver iht bestemte frister, plikter å informere arbeidsgiver om at det er nødvendig å jobbe utover den alminnelige arbeidstiden. Arbeidsgiver skal da snares mulig ta stilling til om fristutsettelse er mulig, eller om overtidsarbeid er nødvendig. Dersom fristen ikke utsettes skal overtidsbruket kompenseres med overtidsgodtgjørelse fastsatt i denne bestemmelsens punkt 3”*

§ 15 nr 1: For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 utbetales et tillegg pr. klokke time på 50 % av timelønnen.

§ 15 nr 3: For den alminnelige arbeidstid i tiden mellom kl. 06.00 og 07.00 og mellom kl. 17.00 og kl. 20.00 på dagene mandag til fredag utbetales kr 40,00 pr arbeidet time.

§ 15 nr 4: Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på kr 50,00 pr. arbeidet time.....”

§ 19, punkt 1 – Svangerskaps- og fødselspermisjon med lønn. Arbeidstaker som har rett til svangerskapspengene eller foreldrepenger etter reglene i Lov om folketrygd, utbetales full eller forholdsmessig lønn etter § 11 i permisjonstiden. *”Arbeidstaker som lever i homofilt parforhold har krav på permisjon med full lønn etter dette punktet, også før stebarnsadoptionsformelt er vedtatt, selv om arbeidstakeren på dette tidspunkt ikke har krav på ytelser etter Lov om folketrygd.”*

§ 20 nr 1 – siste setning: *”.....samme regler gjelder dersom det to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av deltagelse i internasjonale operasjoner, langvarig pendling som følge av statlig omstilling, egen funksjonshemming, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold.*

§ 20 A – **NYTT PUNKT**

*”Ved alvorlig sykdom hos ektefelle, samboer, barn, foreldre eller andre som står arbeidstakeren nær, gis arbeidstakeren rett til permisjon med lønn inntil 5 arbeidsdager eller inntil 10 arbeidsdager med halv lønn innen kalenderåret. Eventuell velferdspermisjon etter § 22 kommer i tillegg til denne bestemmelsen.”*



**Andre krav**

*”Alle ansatte skal tilbys mulighet for hjemmekontor når dette kan tilpasses den enkelte og virksomhetens behov.”*

Akademikerne tar et generelt forbehold om nye/endrede krav.