

# **TARIFFOPPGJØRET**

**1. mai 2009**

**Statens tariffområde**



**AKADEMIKERNE -S**

**KRAV NR. 1**

**3. april 2009 - kl 1000**

## Innledning

Akademikerne viser til hovedtariffavtalen i staten punkt 1.4.4 om reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår:

I staten er det tilnærmet lik lønn for kvinner og menn innenfor de ulike stillingskategoriene. Det er ingen typiske ”kvinneyrker” eller stillingskategorier, og andelen kvinner med akademisk utdanning i staten er høy og øker stadig. Likelønnskomisjonen viste til at kvinners fødselspermisjoner og omsorg for små barn bidro til at kvinner sakket akterut i lønnskampen. Dette er forhold sentrale lønnstillegg vanskelig kan ta høyde for. Slike utfordringer løses best lokalt, ute på arbeidsplassene, hvor en kan ta konkrete hensyn i det enkelte tilfelle. Foreløpige tall fra SST viser at i fjorårets lokale 2.3.3 forhandlinger, fikk kvinner en større andel av potten enn det lønnsandelen skulle tilsi. Fra lønnstrinn 31 til lønnstrinn 74 er dette et faktum.

Akademikerne krevde allerede i fjor en opptrappingsplan for likelønn. I praksis betyr opptrappingsplanen at offentlig ansatte akademikere i snitt må ha en merlønnsutvikling på 100.000 kroner de kommende fem årene eller ca 20.000 i året. I et likelønnsperspektiv, viser forskning fra bl.a. Sverige (likelønnskomisjonen NOU 2008- 6) at innføring av 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 statlige arbeidstakere til å ta opp egen lønns- og karriereutvikling, samtidig som de ansatte har en rett til å kreve en forklaring på hvorfor en får/eller ikke får forventet lønnsutvikling. Dette vil være et uvurderlig hjelpemiddel i kampen for likelønn, og øke de lokale lederes bevissthet rundt ansvaret for likelønn i egen virksomhet.

Til tross for en vanskeligere nasjonal og internasjonal økonomi, er arbeidsmarkedet for akademikere fortsatt meget godt og demografien tilsier at dette vil vedvare. Det offentliges motkonjunkturpolitikk vil heller kreve mer enn mindre akademisk arbeidskraft i tiden framover. NIFU STEP har i rapport 4 *Arbeidsmarkedet for statsansatte* - på oppdrag fra FAD, vist at mangelen på statlig arbeidskraft fram mot 2030 vil rette seg mot ulike grupper av høyt utdannede, bla ingeniører, militære, realister, teknologer og veterinærer. Det blir også mangel for statsvitere, samfunnsøkonomer, psykologer, jurister og økonomer med høyere grad. Med et slikt bakteppe, er det desto viktigere for staten å beholde de høyt kvalifiserte arbeidstakerne de allerede har. Det er viktig at det i slike økonomiske nedgangstider ikke blir slik at forskning og akademia bortprioriteres til fordel for kortsiktige løsninger. Lønssystemet må innrettes slik at lønnsoppjørenes profil kan skreddersys til virksomhetenes ulike behov. Behovene vil variere ut fra bransje, geografi, lokal demografi og marked, slik at det må være rom for betydelig lokal beslutningsmyndighet. Fornyning, effektivisering og omstilling av statlige etater og virksomheter stiller krav til fleksible og lokalt tilpassede løsninger i lønnspolitikken. Den statlige forvaltning har i dag ikke lokal frihet til å finne løsninger som er tilpasset den virkelighet virksomhetene lever i.

I et arbeidsmarked som i stadig stigende grad etterspør akademisk kompetanse er det derfor avgjørende at statlige virksomheter gis anledning til å ta i bruk lønnspolitiske virkemidler. På grunn av den vesentlig lavere avlønningen i staten enn i andre sektorer, er utvekslingen av kompetanse og akademisk arbeidskraft mellom sektorene alt for lav. I tillegg til en økende rekrutteringssvikt for flere typer av akademisk arbeidskraft, opplever vi at staten i stadig større utstrekning lekker kompetansearbeidskraft til privat sektor. Ved å tilpasse de

personalpolitiske virkemidlene i staten, blant annet gjennom et mer fleksibelt lønns- og forhandlingsopplegg, er det Akademikernes målsetning å bidra til å snu denne utviklingen. Staten som øverste arbeidsgiver bør også ha en personalpolitikk som er forutsigbar og fleksibel for statens ansatte. Statens arbeidsgiveransvar er konstant, og bør for de ansatte være upåvirket av skiftene regjeringer. Dette er viktig for reell medbestemmelse for de ansatte, og i tillegg vil en slik forutsigbarhet gjøre det enklere for virksomhetene å planlegge langsiktig. For å sikre en overordnet personal- og lønnspolitikk i staten som ikke skifter med fargen på den til enhver sittende statsråd, bør det vurderes å overføre statens arbeidsgiveroppgaver til en enhet som er fristilt fra direkte partipolitisk styring.

### **Økonomiske betraktninger**

Overhenget inn i 2009 er 3,4 %. Glidingen i 2008 er rekordhøy, hele 1 %. Dette er et signal på at virksomhetene ikke opplever at de sentrale tilleggene i lønnsoppgjørene i 2008 og 2007 traff riktig, og at de derfor er nødt til å finne andre arenaer for å tilby den lønn de trenger for å rekruttere og beholde riktig kompetanse.

Overhenget på 3,4 % sikrer alle arbeidstakere i staten en reallønnsvekst i 2009 allerede før årets lønnsoppgjør starter. Akademikerne krever derfor at det avsettes økonomi til lokale forhandlinger.

### **Pensjon**

Akademikerne mener det er av avgjørende betydning at rettigheter ved dagens tjenstepensjon legges til grunn ved utforming av en ny tjenstepensjon. Stortingets pensjonsforlik, som blaser at *”Tjenstepensjon tilsvarende to tredjedeler av sluttlønn i offentlig sektor (bruttoordninger) videreføres”*, legger en klar føring på framtidige løsninger for offentlig tjenstepensjon.

Akademikerne kommer tilbake med krav på pensjon.

Akademikerne tar et generelt forbehold om nye/endrede krav.