

## Til tillitsvalgte – fra leder av Akademikerne stat

### Takk!

La meg aller først si takk for at du er tillitsvalgt. Takk for jobben du og dine tillitsvalgtkolleger har gjort lokalt i året som har gått. Jobben dere gjør er viktig og har stor betydning for medlemmene våre.

Som dere vet står vi overfor et nytt hovedtariffoppgjør nå i 2024, og jeg tenkte det var viktig å dele noen betraktninger og foreløpige mål for oppgjøret med dere. Jeg er sikker på at dere kan bli utfordret lokalt, både av arbeidsgiver og av tillitsvalgte fra andre foreninger. Jeg håper informasjonen her kan gjøre dere litt tryggere på hvorfor vi mener det vi mener og hvordan vi jobber fram mot hovedtariffoppgjøret.

### Noen kommentarer til saker i mediene

Teknisk beregningsutvalg la fram sin foreløpige rapport 16. februar 2024. Denne viser at det er statlig sektor som har hatt best lønnsvekst i 2023, 6,4 prosent mot 4,8 prosent i NHO-området og 5,6 prosent for kommunal sektor.

Noen har sikkert også fått med seg at LO mener lønnsveksten i staten er ute av kontroll og at dette skyldes at vi har to ulike avtaler i staten. Dette bruker LO som et argument for at vi må tilbake til én felles hovedtariffavtale, med sentral forhandling og fordeling av lønnsmassen.

Vi har noen kommentarer til dette:

1. For det første, det er fremdeles mye usikkerhet knyttet til tallene fra TBU og hva som er årsakene til lønnsveksten. Men noe vet vi. 0,5 prosentpoeng av lønnsveksten skyldes økt aktivitet i forsvarssektoren, og det er stort sett LO og YS som har medlemmer der.
2. Vi vet egentlig ikke hva annen lønnsvekst er begrunnet i per nå, men jeg vil minne om at begge avtalene har samme ramme for forhandlingene, 5,2% for 2023. LO og YS valgte å bruke mesteparten av potten til et sentralt generelt kronetillegg til alle, de har dermed mindre å rutte med i de lokale forhandlingene. Vi har ennå ikke en oversikt over om arbeidsgiver i tillegg la til midler i potten til de lokale forhandlingene, men i de fleste tilfeller vil dette da tilføres likt på de to avtalene.
3. Noe av lønnsveksten kan skyldes at arbeidsgiver har måttet legge mer penger på bordet for å tiltrekke seg ny arbeidskraft. Vi vet at det er et stramt arbeidsmarked og at mange av våre medlemmer har flere jobbtilbud å velge mellom. LO peker på at lønnsveksten skyldes økt bruk av 2.5.3. Det er mulig dette er riktig, men vi vet per nå ikke om denne er hyppigere brukt på vår avtale enn på den andre. 2.5.3 er lik i de to avtalemodellene, så her ville det ikke spilt noen rolle om vi hadde hatt en eller to avtalemodeller. I den grad lønnsveksten skyldes økt bruk av 2.5.3, ville dette skjedd uavhengig av om vi har en eller to avtalemodeller.
4. Hvis det er slik at 2.5.3, rekruttere og beholde, har vært mest brukt på våre medlemmer, så er det veldig bra! Det viser i tilfelle to ting, at arbeidsgiver tar inn over seg at det er bedre å legge penger på bordet for å beholde enn å drive med kostbare turnover og innleie. For det andre viser det at frontfagsmodellen faktisk fungerer etter hensikten. Det har aldri vært meningen at anslaget fra frontfaget skal følges slavisk år for år. Frontfagsmodellen innebærer at frontfaget danner en norm over tid. Det er forutsatt at det må være en nødvendig fleksibilitet innenfor rammen. Hvis våre

medlemmer i 2023 har fått mer enn rammen, er dette et uttrykk for en sårt tiltrengt tilpasning. Det er et svært stramt arbeidsmarked med få arbeidsledige, særlig blant høyt utdannede.

### Hvilke krav kommer vi til å gå inn i oppgjøret med?

Det er ennå tidlig å si noe om hvilke krav vi kommer til å gå inn i oppgjøret med. Medlemsforeningene har frist til **20. mars** for å fremme sine krav inn til årets hovedtariffoppgjør. Hvis du har forbedringsforslag til dagens avtale, meld det inn til din medlemsforening som kan løfte forslagene inn til Akademikerne stat. Akademikerne stat vedtar endelige krav til hovedtariffoppgjøret i april. Forhandlingene begynner 22. april og skal være sluttført innen utløpet av 30. april.

Selv om ikke alle krav er lagt, er det noe som ligger fast. Det er særlig to ting som blir viktige:

- Vi skal ha et godt oppgjør for våre medlemmer i 2024. Selv om vi muligens har hatt god lønnsvekst i 2023 gjelder ikke dette for alle. Et enkeltstående oppgjør innebærer ikke at forskjellene til både privat og kommunal sektor er hentet inn. Det er langt igjen.
- Et absolutt krav fra vår side er at vi skal beholde vår avtalemodell, og at alle lønnsmidler skal ut til kollektive, lokale forhandlinger i virksomhetene. Dette er et krav vi er villige til å streike for om det blir nødvendig.

### Hvorfor mener vi at vår modell er best for våre medlemmer?

#### **Lang erfaring har vist at sentrale lønnsforhandlinger aldri har lønt seg for Akademikerne medlemmer**

- Helt siden vi fikk muligheten for lokale lønnsforhandlinger i 1991 har de aller fleste oppgjør fra 1991 til 2016 blitt gjennomført med en mer eller mindre uttalt lavtlønnsprofil. De etterfølgende lokale oppgjørene har ikke klart å kompensere for dette.
- Samtidig som lønnsgapet mellom privat og statlig sektor har økt for våre medlemsgrupper, har statens behov og etterspørsel etter arbeidskraft med høyere utdanning økt.
- Turnover blant våre medlemmer i staten er høyere enn resten av arbeidsstokken. Konsekvensen er økte kostnader knyttet til rekruttering og opplæring og ikke minst tap av verdifull kompetanse som statlige virksomheter har lagt ressurser i å bygge opp.
- En felles hovedtariffavtale som tar utgangspunkt i at det skal gjennomføres sentrale tillegg med lavtlønnsprofil, vil føre til en ytterligere sammenpressing av lønnsstrukturen i sektoren. Det vil være i strid med våre interesser og etter vårt syn i strid med de behov arbeidsgiverne i staten har.

#### **Virksomhetene har ulike mål og utfordringer og lønnsstruktur og nivå vil variere fra virksomhet til virksomhet**

- Det er de lokale partene som best kjenner de lokale forhold og som best er i stand til å vurdere hvordan lønnsmidlene bør fordeles.
- Lokale parter er bedre til å identifisere andre utfordringer som for eksempel likelønn.
- Lokale parter kan bruke alle virkemidler, generelle tillegg, gruppetillegg og individuelle tillegg. Akademikerne er ikke prinsipielt imot generelle tillegg. Det sentrale poenget fra vår side er at det er

de lokale partene som kjenner egne behov og som best ser hva som er riktig løsning for egne medlemmer og for virksomheten.

**Lokal fordeling av lønnsmassen gir partene mulighet til å anvende lønnsmidlene mest mulig effektivt**

- Lønnstillegg til en arbeidstaker som er på vei over i en annen jobb, er dårlig utnyttelse av de tilgjengelige lønnsmidlene. Det bidrar for en kort periode til økt lønn for den enkelte, men for virksomheten og de ansatte som er igjen gir det ingen varig lønnsvekst for gruppen.
- Varig økt lønnsvekst er viktig både for den enkelte, for medlemmene og ikke minst for virksomheten fordi det bidrar til å styrke virksomhetens konkurransevne om arbeidskraften.

**Med vennlig hilsen**

**Kari Tønnessen Nordli**