

# Bakgrunnsnotat for tariffoppgjøret 2020 i Staten

---

## Innledning

I dette notatet har LO Stat samlet noe relevant informasjon som kan være nyttig i forbindelse med det kommende hovedtariffoppgjøret i staten i 2020.

**Punkt 1. Tidligere tariffoppgjør** – de viktigste endringene som har skjedd i forhold til lønns- og forhandlingsystemet i staten og pensjon.

**Punkt 2. LO Stats tariffpolitikk** – utdrag fra LO Stats prinsipp- og handlingsprogram for perioden 2016 – 2020

**Punkt 3. Forhandlingsrett og partsforhold** – en kort orientering om partsforholdene og forhandlingsretten i staten.

**Punkt 4. Gjennomføring av tariffoppgjør i staten** – LO Stats rolle, funksjon og oppgaver i tariffoppgjørene.

**Punkt 5. Videreutvikling av statens lønns- og forhandlingsystem – hva vil LO Stat?**

Til slutt har vi tatt inn definisjoner på noen sentrale ord og uttrykk i forbindelse med tariffrevisjoner generelt.

## 1. Tidligere tariffoppgjør – både system og fordeling av disponible midler.

### 1.1. Økonomiske resultater hovedtariffoppgjøret 2018

Hovedtariffoppgjøret i staten i 2018 endte med en årslønnsvekst 2016 - 2017 på 2,7 %, i tråd med rammen for frontfaget.

Resultatet for LO Stat, Unio og YS Stat ga en fordeling av de disponible midlene på 50/50 mellom sentrale tillegg og lokale forhandlinger. Årslønnsveksten ble beregnet til 2,6%.

I Akademikernes avtale ble årslønnsveksten 2016 – 2017 beregnet til 2,9%. Disponible midler i Akademikeravtalen ble lagt ut til lokale forhandlinger i virksomhetene.

### 1.2 Økonomiske resultater mellomoppgjøret 2019

For mellomoppgjøret i staten 2019 ble oppgjørssammenheng for oppgjøret anslått til 3,2 %. Med virkning fra 01.05.2019 gis alle på LO Stat med flere et generelt tillegg på hovedlønntabellen (A-tabellen). Tillegget er på 1,35% opp til og med lønnstrinn 47, fra og med lønnstrinn 48 til

63 ble det gitt 1,55%. Fra lønnstrinn 64 ble det gitt 1,35%. Det ble avsatt 1,24% til lokale forhandlinger med virkning fra og med 01.07.2019. Rammen var i tråd med frontfaget (3,2%).

Akademikerne ga ikke noe som sentrale tillegg. Alle disponible midler ble avsatt til lokale forhandlinger pr. 01.05.2019. Anslaget for Akademikernes ramme endte på 3,2%, som er på nivå med frontfaget

### 1.3 Utvikling av lønns- og forhandlingsystemet – 2016 -2019

Frem til 2016, har Staten og hovedsammenslutningene inngått 4 likelydende hovedtariffavtaler. I tariffoppgjøret 2016 ble det endret ved at Staten inngikk 3 likelydende hovedtariffavtaler med LO Stat, YS Stat og Unio, og en egen avtale med Akademikerne, som skiller seg fra de øvrige.

Endringene besto bl. a i følgende:

- Lønnsmassene ble delt mellom avtaleområdene basert på medlemstilknytning, ved at Akademikernes lønnsmasse ble skilt ut
- Den økonomiske ramme ble lik i begge avtalene, men de to avtaleområdene fikk ulik økonomisk fordeling sentralt og lokalt
- I begge avtaleområdene ble øverste lønnstrinn for stillinger i spenn og rammer fjernet
- I begge avtaleområdene ble B-tabellen avviklet
- Endring i reglene om tvisteløsning ved lokale forhandling ble innført
- Endringer i forhandlingssteder, med mulighet til å delegere lokale forhandlinger
- Endring i fastsetting av lønnsregulering for ledere som omfattes av hovedtariffavtalene
- I begge avtaleområdene ble det inntatt en protokolltilførsel om at partene sammen skulle fortsette arbeidet med modernisering av lønns- og forhandlingsystemet. Mandatene ble noe forskjellige for de to avtalene.

Resultatet av forhandlingene i 2017 førte til at de to hovedtariffavtalene ble enda mer ulike.

For LO Stat, YS Stat og Unio ble det bl. a. gjort følgende endringer i 2017:

- Det ble gjort endringer i pkt. 2.7 om tvistebehandling
- Fellesbestemmelsene § 8 ble kompensasjon etter C-tabellen endret til timelønn.
- Stillingskoder som ikke var i bruk ble fjernet, bortsett fra koder med særaldersgrenser.

For Akademikernes hovedtariffavtale besto endringene bl. a. i følgende:

- Hovedlønnstabellen ble fjernet
- Lønnstrinn ble erstattet med kronebeløp.

- Stillingskodene ble beholdt – og er fortsatt likelydende i de to hovedtariffavtalene.
- Lønnsrammene ble konvertert med prosentpåslag for ansiennitetsopprykk i forhold til det nivået som var i Akademikernes tariffavtale pr. 1.5.16.
- For stillinger på lønsspenn ble lønnstrinn erstattet med kronebeløp.
- Definisjonen av «lønn», jf. Fellesbestemmelsen § 2 ble endret.
- Virkemidlene i de lokale forhandlingene jf. pkt. 2.5.4 ble endret slik at det nå er mulig å gi generelle tillegg til alle ansatte lokalt.

Resultatet av forhandlingene i 2018 var blant annet at partene i staten i tariffoppgjøret i 2019 under forutsetning av at avtale om tjenstepensjon for ansatte i offentlig sektor ble godkjent og lagt frem for Stortinget skulle partene i staten forhandle om forbedringer av pensjonsgivende variable tillegg som skal inngå i ny offentlig tjenstepensjonsordning. Partene skulle i tillegg forhandle om nødvendige tilpasninger i HTA der ny lov om offentlig tjenstepensjonsordning åpner for regulering gjennom tariffavtale (AFP). Nærmere om resultatet av dette etter forhandlingene i mellomoppgjøret 2019 kommer i punkt 1.4. under.

Ut over dette var det få reelle endringer i tariffavtalen etter hovedtariffoppgjøret i 2018. Det ble ingen endringer i lønssystemet, men det kom inn i protokolltilførsel nr.1 at «Partene vil i perioden arbeide videre med lønssystemet med særlig fokus på lønnsrammer, stillingskoder mv. Partene vil også i perioden se på muligheter som er tilgjengelig i gjeldende statistikkgrunnlag, og eventuelt foreslå forbedringer i grunnlagsmaterialet. Arbeidet skal være påbegynt primo september og være ferdig innen 14.desember 2018 slik at endringer kan kvalitetssikres før forhandlingene i mellomoppgjøret 2019.»

Den partssammensatte gruppen leverte en rapport 14.desember 2018, men etter den tid har det ikke skjedd stort i saken. Hele saken er avhengig av at partene har statistikk som gjør det mulig å vurdere forskjellige modeller og konsekvensene av disse. Så lenge det ikke foreligger statistikk er dette ikke mulig.

Mellomoppgjøret i 2019 handlet om fordeling av disponible midler – og pensjonselementene som er nevnt over. Fordeling av disponible midler er beskrevet tidligere i punkt 1.2. over.

Statens målsetting er det de definerer som et modernisert og forenklet lønns- og forhandlingsystem med betydelig flere lokale fullmakter og handlingsrom ved at det blir satt av større lokale pottter med muligheter for målrettede generelle tillegg, justeringer og individuelle tillegg. Dette målet har staten vært tydelige på de siste årene og tariffoppgjørene.

#### **1.4. Offentlig tjenstepensjon**

2.mars 2018 ble det enighet mellom ASD og hovedsammenslutningene om en ny pensjonsordning for offentlig ansatte. Avtalen iverksettes fra 01.01.2020. Det er årskullene født i 1963 eller seinere som er omfattet av avtalen. Den offentlige tjenstepensjonen går fra å være en sluttlønnbasert pensjon til å bli en pensjon som legges til opptjeningen i folketrygden. Alle år du er tilsatt i staten gir opptjening. Den nye offentlige tjenstepensjonen vil levealderjusteres og reguleres på samme måte som folketrygden. Det ble også enighet om å endre avtalefestet pensjon fra å være en tidligpensjon for alderen 62 til 67, til å bli en livsvarig AFP. Både tjenstepensjon og AFP kan tas ut fra 62 år.

Det var uenighet om hvordan AFP skulle tas i inn i hovedtariffavtalen. For LO Stat ble det viktig å få inn at AFP er forhandlingsgjenstand, og det står nå i punkt 4.3 at AFP er regulert i HTA kapittel 4. Det er årskullene født i 1963 og seinere som er omfattet av den nye AFPen.

### Variable tillegg

Forutsigbare tillegg, avtalt i tariffavtale, for arbeid som forekommer regelmessig gjennom året og som er vederlag for arbeid i ordinær stilling er pensjonsgivende. For personer født i 1963 eller seinere er taket for samlet opptjening 12G.

For personer født i 1962 eller tidligere er det fremdeles et gulv på 6400 kroner, taket er på 66000 kroner.

## 2. LO Stats tariffpolitikk

Tariffpolitikk – vedtatt i Prinsipp- og handlingsprogrammet 2016 – 2020:

«LO Stat vil i de kommende tariffperioder føre en helhetlig tariffpolitikk med vesentlig vekt på hensynet til sysselsettingen, rettferdig fordeling og gode arbeidsvilkår.

I staten er det viktig å bevare den felles hovedtariffavtalen.

For å sikre en fordelingsmessig effekt av tariffoppgjørene må hoveddelen av lønnstilleggene tas ut som generelle tillegg.

Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn har minsket gjennom flere tariffoppgjør, men er fortsatt til stede. Kvinner får ofte dårligere uttelling lønnsmessig enn menn for likt og likeverdig arbeid, derfor må likelønnskampen stå sentralt. I den forbindelse er sentrale forhandlinger/føringer bedre egnet til å ivareta likelønnspektivet enn lokale forhandlinger og individuell lønnsfastsetting. LO Stat vil arbeide for en utjevning av lønnsforskjeller mellom manns- og kvinnerike yrker både gjennom tariffrevisjonene og andre målrettede tiltak. Tariffpolitikken må brukes aktivt for videreutvikling og innføring av sosiale reformer.

LO Stat vil gå inn for en arbeidstidsreform hvor det, innenfor kollektive avtaler, gis anledning til alternative valg mellom kortere daglig/ukentlig arbeidstid eller lengre ferie. Slik kan vi ivareta ulike gruppers behov.

LO Stat vil at deler av produktivitetsutviklingen tas ut i form av arbeidstidsforkortelser. Lavtlønte må løftes sammen med en gradvis nedtrapping av arbeidstiden for alle. Vi må stille krav til myndighetene både i rollen som arbeidsgiver, tilrettelegger og støttespiller i lokale forsøksordninger.

For å realisere retten til heltid må offentlig sektor ta tak i, og redusere omfanget av små stillinger i egen tjenesteproduksjon. Det bør foretas en gjennomgang av arbeidsmiljølovens bestemmelser med fokus på en rettighetsfesting av at ansettelser skal skje i heltidsstilling, og at deltid er unntaket fra denne hovedregelen.

Normalarbeidsdagen mellom kl. 0700 og kl. 1700 må beholdes.

LO Stat vil at offentlig ansatte også i framtiden skal ha en helhetlig pensjonsordning som sikrer en forutsigbar og god pensjon. Ordningen må være livsvarig og kjønns- og aldersnøytral både i opptjenings- og utbetalingstiden. Ved innfasing av nye opptjeningsregler til alderspensjon i folketrygden vil LO Stat arbeide for at tilpasningen skjer slik at en også i framtiden vil kunne få en samlet pensjon på minst 66 % etter 30 års opptjeningsperiode. Det må etableres ordninger som sikrer reell tidligpensjonering fra 62 år. LO Stat skal arbeide for å utvide pensjonsgrunnlaget i Statens Pensjonskasse. Etablering av brede, kollektive, tariffestede pensjonsordninger i privat sektor er viktig for å få til gode samtløsningsløsninger med kjønnsnøytrale premier, opptjening fra første krone, livslang utbetaling og overføring av pensjonsrettigheter på tvers av virksomheter.

Tilpasning av uføreordningen i Statens pensjonskasse til ny uføreordning i folketrygden gjennomføres slik at uføreytelsene i offentlig sektor ikke svekkes i forhold til nivået før 2015. Ytelsene må kompenseres fullt ut for skatteendringene som fulgte av ny uføreordning i folketrygden.

Endringer i særaldersgrensene i staten skal ikke skje ut fra generelle krav om å heve eller fjerne dem. Eventuelle endringer må baseres på endringer i stillingsinnhold og ny viten om stillingenes spesielle belastninger. Nivået på pensjonene for særaldersgrenser må sikres.

For å sikre pensjonsordningene skal LO Stat kreve at de tariffestes i Spekter-sektoren.

Utviklingen av informasjonsteknologi og framveksten av nye samarbeids- og ledelsesformer, har gjort det mulig å organisere en rekke oppgaver som fjernarbeid. LO Stat mener at slike arbeidsformer skal være frivillige og reguleres ved kollektive avtaler.

Samfunnet ønsker å stimulere til kompetanseoppbygging. Tariffpolitikken skal sikre rettferdig lønn i forhold til både utdanning og realkompetanse.

LO Stat vil arbeide for ordninger som gir arbeidstaker trygghet for lønns- og arbeidsvilkår. Solidaransvar må utvides og hovedentreprenører/oppdragsgivere må gjøres ansvarlig for at underentreprenører i hele oppdragskjeden følger eksisterende lov- og avtaleverk.

De tillitsvalgte må sikres bedre og lovfestet innsynsrett i lønns- og arbeidsforhold og arbeidsavtaler hos underleverandører, også i forhold til anbuds- og kontraktstildelingsfasen, for å avdekke forsøk på sosial dumping.

Tillitsvalgte må sikres bedre og lovfestet innsynsrett i lønns- og arbeidsforhold også for innleid arbeidskraft og solidaransvar må gjøres gjeldende for bedrifter som leier inn arbeidskraft.

Det må gjøres nødvendige endringer i lov og forskrifter om offentlige innkjøp, slik at de ansattes lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår er på nivå med gjeldende landsomfattende tariffavtale for bransjen. I tillegg skal det i samarbeid med LO, arbeides for bedre tjenestepensjonsrettigheter i privat sektor.

Etter- og videreutdanning er en viktig forutsetning for utvikling og fornyelse av offentlig sektor. Personalpolitikken må derfor utformes slik at den stimulerer tilsatte til å benytte rettigheter i forbindelse med etter- og videreutdanningsreformen (EVU). For å oppnå dette, vil LO Stat kreve at en god finansieringsordning blir tilrettelagt. Norge har lang tradisjon for et trepartssamarbeid for å løse utfordringer på arbeidsmarkedet. Det er nødvendig at både staten og arbeidsgiverne, i samarbeid med arbeidstakerne, bidrar for å få en helhetlig struktur på kompetanseutvikling. Et slikt samarbeid krever likeverdige parter som forplikter seg til å ta ansvar og finne løsninger for organisering og finansiering. Det er også viktig at arbeidsgiverne følger, og ikke motarbeider, gjeldende bestemmelser om EVU i arbeidsmiljøloven, hovedavtalene og overenskomster.

LO Stat vil arbeide for:

- å ta ut hoveddelen av lønnstilleggene som generelle tillegg
- å sikre lik lønn for likt og likeverdig arbeid og fjerne lønnsforskjeller som skyldes kjønn, tradisjoner eller status
- at heltid skal være en rettighet
- å sikre alle arbeidstakere rett til studiepermisjon med lønn, til egen kompetanseutvikling
- å sikre at norsk lov og norske tariffavtaler skal gjelde for alle arbeidstakere som utfører arbeid i Norge. Solidaransvar må gjøres gjeldende for bedrifter som leier inn arbeidskraft.
- å fjerne sosial dumping
- å sikre fedre (medforelder) selvstendige rettigheter til opptjening av foreldrepermisjon. Taket på 6 G som beregningsgrunnlag må heves.
- at arbeidstakere med barn i skolepliktig alder kan avvikle minimum 3 uker ferie sammen med familien i skoleferien.»

### 3. Forhandlingsrett og partsforhold i staten

Tjenestetvistloven gir staten og tjenestemennenes forhandlingsberettigede organisasjoner en gjensidig forhandlingsrett og plikt til å inngå tariffavtaler om lønn og arbeidsvilkår. Loven skiller mellom «hovedsammenslutninger», «tjenestemannsorganisasjoner» og «yrkesorganisasjoner». En hovedsammenslutning har forhandlingsrett såfremt den har minst 20 000 medlemmer og tilsluttede forhandlingsberettigede tjenestemannsorganisasjoner og yrkesorganisasjoner representerer minst 5 virksomheter, jf. tjtvl. § 3.

Intensjonen i loven er at hovedsammenslutningene skal ha en sentral plass og posisjon når det gjelder å utøve forhandlingsretten i forhold til de frittstående organisasjonene. Vilkårene både når det gjelder antall medlemmer og representativitet gjenspeiler dette.

Tjenestetvistloven § 31 fastsetter hvem som representerer staten som arbeidsgiverpart. Det er Kongen med Stortingets samtykke, som inngår hovedtariffavtale på vegne av staten. Det er Kommunal- og moderniseringsdepartementet som representerer staten i forhandlingene.

Grunnlaget for hovedsammenslutningenes sentrale posisjon ved inngåelse og revisjon av Hovedtariffavtalen og sentrale særavtaler, er ønsket om få og store organisasjoner som ivaretar helhetshensyn. Hovedtariffavtalen skal omfatte statstjenesten i hele landet og dekke alle virksomhetene. Det forutsetter at partene under hovedtariffforhandlingene er i stand til å ta brede, overordnede samfunnsmessige hensyn og ikke la seg dominere av enkeltgruppers særinteresser og snevre interessesynspunkter.

I dag er det fire hovedsammenslutninger som fyller vilkårene, disse er LO Stat, YS Stat, Unio og Akademikerne.

Majoriteten av statsansatte er organisert, og organisasjonsgraden er i underkant av 90 prosent. LO Stat er den største hovedsammenslutningen i staten, med ca. 42 000 medlemmer fordelt på 14 forbund. Deretter følger Akademikerne med ca. 34 000 medlemmer, Unio med ca. 32 000 medlemmer og YS Stat med ca. 25 000 medlemmer.

## 4. Gjennomføring av hovedtariffoppgjøret i staten

### 4.1 LO Stats rolle og funksjon

LO Stat er som hovedsammenslutning part i hovedtariffavtalen i staten. På vegne av våre forbund og medlemmer har vi ansvaret for gjennomføring av hovedtariffoppgjør og mellomoppgjør i staten. Det gjelder forberedelser, forhandlinger og avslutning.

LO Stat utvikler i den forbindelse fakta- og tariffpolitisk materiell som er grunnlaget for prosessen fram til avtaleforhandlingene pr. 1. mai. Høsten før hovedtariffoppgjørene gjennomfører LO Stat tariffkonferanser rundt om i landet hvor tillitsvalgte og representanter fra forbundene gis anledning til å komme med innspill og synspunkter på hva som er viktig å prioritere.

Kravene fra forbundene skal sendes LO Stat innen fastsatte frister. På bakgrunn av kravene utformer LO Stat forslag til krav som behandles av forhandlingsutvalget for det statlige tariffområdet i LO Stat. Tilretteleggingen av prosessen frem mot forhandlingene skjer gjennom forhandlingsutvalget.

### 4.2. LO Stats oppgaver i forbindelse med hovedoppgjøret

- Oppsigelse av hovedtariffavtalen til reforhandling
- Deltakelse i Statistikk og beregningsutvalget (SBU) i forbindelse med revisjon av hovedtariffavtalen. Dette er et partssammensatt utvalg med KMD og de øvrige hovedsammenslutningene som klargjør det økonomiske grunnlaget for oppgjøret, bl.a. lønnsvekst, lønnsglidning, overheng og lønnsmasse.

- Deltakelse i eventuelt andre partssammensatte utvalg som opprettes i forbindelse med forberedelsene til hovedoppgjøret
- Utarbeiding av krav
- Oppretter streikekomite, eventuelt andre interne utvalg
- Dialog med de andre hovedsammenslutningene
- Gjennomfører forhandlingene med KMD
- Gjennomfører mekling dersom partene ikke kommer frem til enighet gjennom forhandlinger om ny hovedtariffavtale
- Organiserer og forbereder eventuell konflikt
- Informerer om fremdriften i forhandlingene, og ivaretar kontakten med media
- Organiserer og utarbeider materiell til uravstemninger
- Informerer om resultatet og trykker ny hovedtariffavtale og lønnstabeller

## 5. Videreutvikling av statens lønns- og forhandlingsystem – hva vil LO Stat?

LO Stat vil videreutvikle dagens lønn- og forhandlingsystem, med en hovedtariffavtale, og med et lønnssystem utarbeidet av partene i fellesskap basert på:

- Et system med både sentrale og lokale forhandlinger.
- Et landsdekkende vertikalt system som omfatter alle arbeidstakere i staten, og hvor den enkelte stilling innplasseres med grunnlønn/bruttolønn knyttet opp i en hovedlønnstabell.
- Lønnsrelasjoner etter arbeidsoppgaver, ansvar, utdanning og kompetanse.
- Felles sosiale bestemmelser for alle arbeidstakere i staten, fremforhandlet av partene på sentralt nivå og inntatt i hovedtariffavtale.
- Lønnsmessig likeverd mellom kvinner og menn og lik lønn for likeverdig arbeid
- Et fleksibelt, enkelt og gjennomiktig lønnssystem
- God tilgjengelig lønnsstatistikk

LO Stat mener forhandlinger om den totale økonomiske rammen fortsatt skal skje sentralt mellom staten ved KMD og hovedsammenslutningene. Partene sentralt skal også forhandle om hvordan de disponible midlene skal fordeles. For LO Stat er det viktig at streikeretten omfatter både den totale rammen for oppgjørene og hvordan de disponible midlene fordeles og innrettes i forhold til virkemidlene i lønnssystemet.

Dagens lønnssystem har tre virkemidler for regulering av lønn for arbeidstakerne. De tre virkemidlene er: generelt tillegg, sentrale justeringer (her inngår fastsetting av stillingskoder, stillingers begynnerlønn og opprykkstakt for stillinger på lønnsrammer mv) og lokale forhandlinger. LO Stat vil videreutvikle de tre virkemidlene som er hovedelementene i lønnssystemet.



## Generelle tillegg

Generelt tillegg skal sikre at alle medlemmene får en lønnsutvikling og sin rettmessige andel av verdiskapningen. Det generelle tillegget har vært gitt som tillegg i kroner og/eller prosenter på hovedlønnstabellen. Hovedlønnstabellen er et sentralt element i statens lønnsystem. Den sikrer på en enkel og effektiv måte lønnstillegg til alle ansatte. Samtidig gir et tillegg på hovedlønnstabellen en automatisk justering av alle lønnstrinn både i spenn og på lønnsrammer. Den gir også en enkel og oversiktlig lønns plassering av relasjoner mellom stillinger og muligheter for statistiske sammenligninger av stillingsgrupper, kjønn, mv. En hovedlønnstabell er en effektiv måte å fastsette og å administrere lønn på. LO Stat vil beholde en hovedlønnstabell, men innretningen og utformingen av tabellen må videreutvikles.

## Sentrale justeringer/sentrale tiltak

I dagens lønnsystem er det de sentrale parter som fastsetter og regulerer begynnerlønnsnivået for alle stillingskoder i staten. Dette kan enten skje under forhandlingene, eller partene kan bli enige om å sette av en økonomisk ramme til et avtalt tidspunkt, for fordeling av midlene. I disse forhandlingene kan partene endre relasjoner mellom stillingene, opprette, endre eller fjerne stillingskoder, endre begynnerlønnen og lønnsutviklingen for stillinger både i lønsspenn og lønnsrammer.

LO Stat mener at det fortsatt må være de sentrale parter med streikerett som skal forhandle frem hvilke stillingskoder med tilhørende begynnerlønnsnivå statsansatte skal ha. Fastsetting av garantibestemmelser for lønnsutvikling etter ansiennitet og kompetanse, skal også forhandles av de sentrale parter med konflikttrett. Dette er sentrale elementer for å sikre lik lønn og lønnsutvikling for arbeid av lik verdi, og for likelønn mellom kvinner og menn i hele det statlige tariffområdet.

LO Stat mener det er viktig at partene i fellesskap oppdaterer og videreutvikler lønnsplanheftet i HTA, slik at det speiler de behovene som virksomhetene har. Lønnsnivåene for alle stillingskodene må oppjusteres på nivå med lønnsnivåene i øvrige tariffområder. Lønnsnivået i Staten må være konkurransedyktig både når det gjelder å rekruttere og beholde godt kvalifiserte medarbeidere. Antall lønnsrammer, innretningen og utformingen av disse er elementer som er viktig å videreutvikle både når det gjelder form og innhold.

## Lokale forhandlinger

I dagens lønns- og forhandlingssystem kan de sentrale partene bli enige om å sette av en økonomisk ramme for lokale forhandlinger fra et avtalt virkningstidspunkt, jf. HTA pkt. 2.5.1. Partene sentralt avtaler også hvilke virkemidler partene lokalt kan benytte, jf. HTA pkt. 2.5.4. Lokale forhandlinger er et sentralt element i lønnsystemet. Tvistemulighetene må være reelle og hensiktsmessige, endringene de siste par årene må evalueres og videreutvikles.

Parallelt med forhandlinger om lønn, forhandles det i hovedtariffoppgjørene også om de øvrige bestemmelsene i HTA som:

- Fellesbestemmelsene: Arbeidstid, permisjoner, gruppeliv, yrkesskade, ubekvemstillegg mv.
- Forhandlingsbestemmelsene: Parter, forhandlingsregler mv.
- Andre arbeidsvilkår: AFP, kompetansemidler, EVU, ferie, seniorpolitikk

LO Stat mener det er viktig at det fortsatt er de sentrale parter staten og hovedsammenslutningene som fremforhandler disse og andre overordnede lønns og arbeidsvilkår i hovedtariffavtalen.

## Tariffleksikon – ord og uttrykk

### Etterslep

Betegnelsen for manglende lønnsutvikling for en gruppe arbeidstakere i forhold til en annen.

### Fredsplikt

Både arbeidstvistloven og tjenestetvistloven slår fast at det ikke er tillatt å streike i den perioden en tariffavtale gjelder (tariffperioden) for å oppnå endringer i tariffavtalen, eller fremme krav som har tilknytning til tariffavtalen.

### Frontfag

Den eller de tariffavtalene som forhandler først i et tariffoppgjør. Den økonomiske rammen – og eventuelle sosiale reformer - fra frontfaget danner en mer eller mindre fast ramme (norm) for hva som kan oppnås i forhandlingene om de øvrige tariffavtalene.

Ved samordnede oppgjør er det forhandlingene mellom LO og NHO som fungerer som frontfag. Ved forbundsvis oppgjør er det lang tradisjon for at Fellesforbundets Industriooverenskomst er frontfag.

### Frontfagmodellen

Norsk økonomi er på lang sikt er avhengig av at lønnsveksten holdes innenfor de rammene konkurranseutsatt industri kan tåle. Derfor bør denne industrien forhandle først og fastlegge rammene i tariffoppgjørene.

### Generelt tillegg

Lønnstillegg som gis til alle som er omfattet av den/de tariffavtalen(e) det forhandles om. Tillegget kan gis ved at alle får økt lønna med et bestemt kronebeløp (kronetillegg) eller ved at lønningene økes med en bestemt prosentsats (prosenttillegg), eller en kombinasjon av kronetillegg og prosenttillegg.

### Hovedoppgjør (tariffoppgjør)

Betegnelsen på lønnsoppgjør der tariffavtalen sies opp og det forhandles om både lønnstillegg og endringer i de øvrige bestemmelsene i tariffavtalen. Som regel annet hvert år.

### Kjøpekraft

Den inntekt man har igjen når skatteendringer og prisstigning er trukket fra bruttolønna. Krav om økt kjøpekraft innebærer at vi kan øke våre innkjøp av varer og tjenester.

### Konsumprisindeksen

Statistisk sentralbyrås indeks for å måle prisutviklingen. I tariffsammenheng er det konsumprisindeksen som forteller hvor store lønnstilleggene må være for at lønnstakerne skal opprettholde reallønna.

### Likelønn

Uttrykket brukes først og fremst i forbindelse med arbeidet for lik lønn for kvinner og menn. Til tross for at prinsippet om lik lønn for arbeid av lik verdi er slått fast i både tariffavtaler, likestillingsloven og i ILO-konvensjoner, rapporteres det hvert år at kvinners lønn henger etter menns.

### Lønnsglidning

Lønnsutvikling i en tariffperiode som skyldes andre tillegg enn de som blir gitt ved de sentrale tariffoppgjørene, f eks lønnstillegg gitt på særskilt grunnlag etter lokale forhandlinger, ansiennitetsopprykk o.l.

### Mellomoppgjør

Ved mellomoppgjør forhandles det bare om lønnsregulering, ikke om alle andre regler i tariffavtalene, dersom partene ikke har blitt enige om noe annet. Grunnlaget for forhandlingene er tariffavtalenes bestemmelser om at det midtveis i tariffperioden skal forhandles om å regulere lønningene i forhold til pris- og lønnsutviklingen det første avtaleåret, den økonomiske situasjonen og utsiktene for det andre avtaleåret.

### Overheng

Betegnelse på forskjellen mellom gjennomsnittsinntekten i et kalenderår og lønnsnivået ved slutten av året. Det forteller dermed hvor stor årslønnsveksten fra ett år til det neste vil bli hvis det ikke gis lønnstillegg i det siste året. Ved lønnsoppgjørene er overhenge en av komponentene som inngår i den økonomiske rammen for lønnsoppgjøret.

### Reallønn

Verdien av lønnen korrigert for prisutviklingen.

### Samordnet oppgjør

Betyr at LO og NHO forhandler om revisjon av alle tariffavtalene i LO/NHO-området under ett. Denne oppgjørsformen er mest vanlig i mellomoppgjør, bl. a. fordi det vanligvis gis lite rom for å forhandle om endringer i teksten i den enkelte tariffavtalen.

### Tariffavtale

En kollektiv avtale om lønns- og arbeidsvilkår mellom en arbeidstakerorganisasjon og en bedrift/virksomhet eller arbeidsgiverorganisasjon.

### Tariffperioden

Den perioden en tariffavtale gjelder for. I Norge har det lenge vært alminnelig med toårige tariffavtaler som har innebygd en mulighet for å forhandle om lønnsregulering midtveis i perioden.

Økonomisk ramme

Angir hvor mye lønnstillegg og andre endringer i tariffavtalen koster arbeidsgiverne.

Årslønnsvekst

Angir endringen i gjennomsnittlig årslønn fra et år til det neste.

(Kilde:[www.frifagbevegelse.no](http://www.frifagbevegelse.no) – Se hele tariffleksikonet der)