Norsk Tjenestemannslag

Møllergata 12

0179 Oslo

Blindern, 13. november 2016

**NTL UiOs krav til tariffoppgjøret 2016**

**Hovedprofil**

For å sikre frontfagsmodellens legitimitet må offentlig sektor sikres en like god lønnsutvikling som privat sektor. Flere år med etterslep må kompenseres ved en **stor ramme til** i årets oppgjør. Statens ansatte har stort ansvar og høy utdannelse og må sikres en like god lønnsutvikling som tilsvarende stillinger i privat sektor. Prinsippet om lik lønn for likt arbeid må ligge til grunn også her.

Årets viktigste kamp blir å forsvare dagens tredelte tariffsystem, med et stort **generelt tillegg**. NTL UiO mener at de generelle tilleggene skal gis som **kronetillegg**. Prosenttillegg er med å øke forskjellene mellom bunn- og topplønn og hindrer en sammenpresset lønnsstruktur. Det bidrar også til den negative økningen av forskjellene mellom lønnstrinnene i bunnen og toppen. Prosentvise tillegg er ikke bare negativt for de lavest lønnede, men også for store deler av statens ansatte som relativt sett vil få dårligere lønnsutvikling enn de aller høyeste lønnede i staten – dvs de over lønnstrinn 72.

NTL UiO ønsker ikke at det avsettes noen midler til **lokale lønnsforhandlinger.** Som et av statens største forhandlingssted erfarer vi at de lokale pottene bidrar til å gi store tillegg for en liten gruppe ansatte. Lønnsforskjellene øker, uten at dette kan forklares med oppgavenes nivå. Presset på å fordele lønn etter marked, individuell måloppnåelse og som et insentiv til bedre prestasjoner øker innenfor staten, senest synliggjort med statens lederlønnssystem. Dersom dette ikke er mulig, er det viktig at potten blir så liten som mulig. Partene må da også blir enige om en **likelønnsføring** for 2.3.3 forhandlingene. Uten denne føringen frykter vi at statens kvinner får dårligere lønnsutvikling enn menn. De sentrale parter må sikre at føringene blir etterfulgt.

Tariffavtalen kan med fordel moderniseres uten å bygge ned det kollektive systemet for inntektsfordeling som avtalen er i dag.. Ved å fjerne de laveste lønnsrammene, utvikle ansiennitetsintervallene i noen lønnsrammer, heve bunnivået i de fleste lønnsrammer samt heve taket i en del lønnsrammer, vil man kunne få et system som bedre gjenspeiler dagens lønnsnivå og sikrer mulighet for fremtidig utvikling. **Justeringsforhandlinger** er avgjørende for å sikre en moderne avtale og for å sikre tiltak som er mer målrettede enn det generelle tillegget. Vi vil bruke justeringene til å både løfte lavtlønnete, sikre likelønn mellom kjønnene og sikre ansiennitets- og lønnsutvikling for noen av våre store medlemsgrupper.

NTL UiO vil minne om NTLs landsmøtevedtak om å jobbe for **6-timers arbeidsdag** og mener vi må starte kampen for en gradvis innføring nå. Vi må diskutere hvorvidt vi skal fortsette å ta ut vår andel av verdiskapningen i form av økt kjøpekraft eller om vi skal dreie fokus mot **nye sosiale reformer**. Det er viktig at fagbevegelsen nå er offensive i sine krav, slik at vi møter presset fra den nye regjeringen med motkrav, ikke bare forsvar at det bestående.

Vi ønsker ikke en forverring av arbeidstidsbestemmelsene i tråd med Arbeidsmiljølovens endrede bestemmelser. Vi kan ikke akseptere økt arbeidstid, kutt i kompensasjon eller individualisering. Sentrale, kollektive arbeidstidsbestemmelser er det viktigste virkemiddelet for å unngå at den enkelte ansatte skal bære belastningen av arbeidsgivers økte produktivitetskrav. Dagens kompensasjon av beredskapsvakter i forholdet 1/5 er viktig å beholde.

Det er et utstrakt problem at en stor del av våre medlemmer jobber gratis for arbeidsgiver. Dette skyldes et økende arbeidspress, delegert personalledelse og uklar bruk av **overtids-**/ **fleksitidsbestemmelsene**.

NTL må kjempe for å forsvare og forbedre dagens **pensjonssystem**. Vi ser ikke noen grunn til at fremtidens generasjoner skal ha dårligere ordninger enn dagens pensjonister, men vil gjerne støtte bedring av pensjonsordningene i privat sektor. Statens AFP-ordning må fortsatt være en reell førtidspensjon som kan tas ut uten reduksjon av alderspensjonen. Pensjonsordningene må fortsatt være forutsigbar og utjevnende. Vi vil ha en garanti om minst 66 prosent av brutto sluttlønn ved 65 års alder og 30 års opptjening. NTL UiO mener at pensjonsalderen ikke kan heves fra 70 år. Arbeidsgiver verken ønsker eller evner å bidra til at ansatte kan stå lenger i arbeid, og en økning i pensjonsalder vil øke presset fra arbeidsgiver om å gå av, samtidig som pensjonsordningen svekkes. Målet om at alle skal jobbe mer, må ikke bare sikres gjennom å straffe de som ikke evner, men å tilrettelegge for de som ønsker.

***2 Lokale bestemmelser***Tillitsvalgte må gis forhandlingsrett og tvisteløsning for pkt **2.3.4, 2** som kan gi lønnsøkning på grunnlag av behov for å rekruttere og beholde og ekstraordinær innsats samt pkt **2.3.8** om revurdering av nyansattes lønnsplassering inntil 12 måneder etter tilsetting. Bestemmelsen misbrukes og fører til en lønnsglidning utenom partsamarbeidet som undergraver den kollektive tariffavtalen.

***3 Fellesbestemmelsene***I §7 Arbeidstid i HTA er det uklart hvordan skift- og turnustjeneste defineres. NTL UiO mener at de som har fast arbeidstid på kvelden, må omfattes av bestemmelsen som sier at 1) arbeidstidsordningen skal avtales 2) behovet for forskjøvet arbeidstid skal drøftes 3) hver arbeidstime mellom kl. 20.00 og 06.00 skal regnes som 1 time og 15 minutter. Vi ber om at dette punktet avklares mellom de sentrale partene.

**Lønnsrammer, lønnsplaner og enkeltgruppers lønnsnivå**  
**Ansiennitetsprinsippet** i staten undergraves av at arbeidsgiver ensidig fastsetter lønn til nyansatte, og i de fleste stillinger fører det til at de med kort ansiennitet tjener bedre enn de med lang ansiennitet. I tillegg er ca 30% av de ansatte i lønnsrammer plassert i alternativ 9-21 og omfattes dermed ikke av ansiennitetsopprykk. Dette skyldes også at lønnsrammene ikke gjenspeiler dagens lønnsnivå, og alternativene må heves. Vi må overføre flere koder fra spenn til ramme samt gi hyppigere opprykk i ansiennitetstabellene.

***Konkrete prioriteringer***

Følgende koder foreslås flyttet til annen lønnsramme:

* **1130 Renholder** har ved UiO startlønn på ltr 38, mens maks lønn i staten er lønnstrinn 43. Ramma må heves. Dette er også i tråd med KS lønnsnivå i Oslo.
* **1379 Klinikksekretær** og **1545 Tannhelsesekretær** ved UiO har lønnstrinn 40-47. Dagens LR09 går opp til lønnstrinn 47.
* **1011 Førsteamanuensis** er i dag plassert i samme lønnsramme som Postdoc til tross for andre kvalifikasjoner, oppgaver og lønnsnivå. Dersom man ikke kan skifte lønnsramme, vil et ansiennitetsopprykk etter 15 år sikre lønnsutvikling for mange av disse. Dette gjelder også 1198 Førstelektor.

Følgende koder må flyttes fra spenn til ramme for å sikre ansiennitetsopprykk

* **1136 Driftstekniker** samt sikres to lønnstrinns opprykk
* **1137 Driftsleder** og **1132 Renholdsleder**
* **1363 Seniorkonsulent**
* **1515 Spesialbibliotekar** og **1077 Hovedbibliotekar**

**1087 Overingeniør** foreslås løftet et lønnstrinn. De har hatt relativt sett dårlig lønnsutvikling sammenlignet med andre ingeniør og saksbehandlerkoder.

**1408 Førstekonsulent** må gis et ansiennitetsløft etter 15 år, i lønnsramme 21.

Med vennlig hilsen

Ellen Dalen Natalia Zubillaga

Leder nestleder