



Referat fra forberedende møte HTA LO Stat og YS Stat

Tidspunkt og sted: 7. januar 2025, Teams-møte

Tilstede

Arbeidsgiver:	Gunvor Sverdrup, Knut Ove Jevne, Liv-Grethe Kolberg og Katrine Bjærum
NTL Nav:	Torgeir Homme, June Helen Berg og Tarjei Haga
Parat Nav:	Agathe Osland Hellesen, Paal Herman Seivaag og Boris Berger
AVYO:	Rune Horgmo og Øyvind Randmæl
FO:	Kim Helene Olsen
Referenter:	Liv-Grethe Kolberg og Katrine Bjærum

Avsetning til 2.5.1 forhandlinger

Arbeidsgiver gikk igjennom grunnlaget fra de sentrale partene og måten avsetningen skal beregnes på. Antall årsverk på HTA LO Stat og YS Stat er ca. 10 462 med en beregnet snittlønn på 616 352 kroner. Det er en gjennomsnittsberegnet årslønn som partene sentralt er enige om skal legges til grunn for beregning av potten. Noe listesjekk gjenstår, men organisasjonene informerte om at dette vil være klart i løpet av kort tid. Arbeidsgiver vil da oppdatere beregningene.

Den foreløpige beregningen av total avsetning til forhandlingene utgjør ca. 138 636 579 kroner.

Kort om statistikken

Statistikken ligger tilgjengelig på Navet. Arbeidsgiver hadde en kort gjennomgang av noen tall fra Tableau og informerte om mulighetene til å undersøke bakgrunnstall. Statistikken er fra og med 2019. Kvinner tjener litt under 94 % av menns lønn i etaten. Det ble videre vist til likelønnsredegjørelsen i årsrapporten for 2023. Lenke til denne ligger i presentasjonen, som også ble sendt ut til partene i forkant av møtet.

Tentativ plan lokale forhandlinger

Partene ble i møte 13. desember 2024 enige om forberedende møte 7. januar, kravutveksling 8. januar og forhandlingsdato 10. januar.

Delegering av 2.5.1

Arbeidsgivers standpunkt er at forhandlingene delegeres til driftsenhetene. I møtet 13. desember 2024 hadde ikke arbeidsgiver tatt endelig standpunkt, men lyttet til partenes foreløpige standpunkt før arbeidsgivers posisjon ble avklart i forkant av dagens møte. Arbeidsgivers oppfatning er basert på innspill fra arbeidsgiversiden, samt synspunktene som ble luftet av partene den 13. desember. Arbeidsgiver anerkjenner at tidsfristen for gjennomføring er knapp, men mener likevel det er mulig å gjennomføre forsvarlige delegerede forhandlinger. Videre mener arbeidsgiver at fullmaktene bør delegeres slik at de som kjenner utfordringene best kan avgjøre hvilke virkemidler som treffer målrettet.

Selv om det er et unntaksår, ønsker AVYO delegering. De ønsker også å diskutere et generelt tillegg til alle i 2.5.1-forhandlingene, enten ved enighet på vårt nivå eller tydelige føringer til driftsenhetene i protokollen.

NTL ønsker å følge hovedtariffavtalens utgangspunkt med å forhandle på forhandlingsstedet. Noen av argumentene er de samme som i fjor, og så er det noe som er spesielt i år.

Det som er likt tidligere år er imidlertid fortsatt veldig viktig. Kvinner tjener mindre enn menn i Nav og det hjelper ikke nok selv om vi har føringer fra vårt nivå. Kvinners andel av menns lønn er 93,9%, som arbeidsgiver sa i sin innledning er det ikke de store bevegelsene de siste årene, på tross av stort fokus og føringer på likelønn både i 2.5.1 og 2.5.3 de siste 3 årene. NTL mener vi kan gjøre mer her.

Når det gjelder lederlønn så er utviklingen heller ikke positiv. Siden 2019 har ledere hatt en lønnsvekst på cirka 161 000 kroner, mens andre ansatte i samme periode har hatt 121 000. 40 000 kroner mindre. Og det er fra et nivå der vi mener forskjellene var for store. Det går ikke i riktig retning. Forskjellen fra i fjor til i år alene er nesten 9000 kroner, i favør lederne.

NTL mener videre at dersom vi tar forhandlingene på vårt nivå kan vi adressere dette. Måltrettet, eller til og med et flatt kronetillegg ville være bedre enn sånn vi har gjort det de siste årene. Det ville ikke gjøre ting bedre, men ikke forverre i hvert fall.

Tidsbruk og ressursbruk på lokale forhandlinger er etter NTLs syn et annet argument for å forhandle på forhandlingsstedet. 20 årsverk eller nesten 13 millioner kroner på å gjennomføre delegerte forhandlinger på vår avtale. NTL mener det ville være et godt signal til hele etaten at vi sier, i år så sparer vi de pengene og jobber i stedet med andre viktige ting.

NTL mener at det i år er flere grunner enn vanlig for ikke å delegerer. For det første: Forholdene rundt årets oppgjør er velkjente, og ansatte i Nav har måttet vente lenge på å få noe lønnsvekst. I tillegg er det svært lite som er gitt i sentrale tillegg. Vi må ta vårt ansvar for å sikre helheten og gi ansatte i Nav en anstendig lønnsvekst. Som det står i brevet fra KDD «Lokale forhandlinger skal i utgangspunktet føres på de forhandlingsstedene som har fått forhandlingsfullmakt».

Videre mener NTL at vi må være vårt ansvar bevisst. Det er egentlig litt underlig hvor ofte partene sentralt i Nav har avveket fra det utgangspunktet. NTL mener vi bør sikre helheten og vi bør sikre det raskt. Vi kan være uenige om mye, men at det mest effektive er å forhandle på forhandlingsstedet, det er åpenbart, mener NTL.

NTL mener at vi gir partene på driftsenhetsnivå svært dårlige rammer for å gjennomføre forhandlingene på en forsvarlig måte. 15. februar er ikke langt unna og det er en massiv jobb som skal gjøres av tillitsvalgte og fra arbeidsgiver lokalt. Har man 900 medlemmer i en driftsenhet så kreves det mye å gjennomføre individuelle forhandlinger på så kort tid.

NTL mener det er stor sjanse for mange dårlige forhandlingsrunder, når partene der må forhandle under det tidspresset. Det øker sjansen for uenighet, og for mange tvister. Da kan vi få jobben tilbake på vårt nivå allikevel. Vi har litt erfaring med det og vet at vi kan bli enige. Vi vet også at det tok 4 måneder fra de signerte uenighetsprotokoll i NAY i 2022, og til kjennelsen i SLU.

NTL viser til brevet fra departementet hvor det står at "Den lokale lønnspolitikken utformes slik at den sikrer alle en rimelig lønnsutvikling over tid." Vi har ikke en revidert lønnspolitikk, så måten vi sikrer alle en rimelig lønnsutvikling det er å forhandle på forhandlingsstedet.

Til NTLs argumenter om at vi ikke har en lønnspolitikk kommenterte arbeidsgiver at vi har en lønnspolitikk som gjelder og som er i kraft til den blir sagt opp. Denne skal legges til grunn for dette oppgjøret, uansett hvilket nivå det skal forhandles på. Arbeidsgiver kan heller ikke se at det er nye elementer i utkastet til revidert lønnspolitikk som i større grad sikrer bedre lønnsutvikling for alle enn nåværende lønnspolitikk.

Arbeidsgiver mener også at partene på delegert nivå har de beste forutsetningene for å bli enige, og at de færreste oppgjørene på delegert nivå går til tvistebehandling.

Parat ønsker delegering, og ønsker ikke et flatt generelt tillegg. De mener delegerte parter best kan se behovet for å bruke lønn som virkemiddel. Partene på delegert nivå kan bruke de samme virkemidlene som partene på vårt nivå, med blant annet generelle tillegg, gruppetillegg og lignende. Det vil kunne bidra til å justere skjevheter.

FO stiller seg bak Parats betraktninger, og mener det er fornuftig å få delegert forhandlingene.

NTL kommenter at de har fått sterke ønsker fra deres representanter på driftsenhetsnivå om at de ikke ønsker forhandlingene delegert fordi det er tidkrevende med forhandlinger om individuelle tillegg, og at årets rammer gjør dette spesielt krevende. Arbeidsgiver presiserer at det ikke er sikkert det blir individuelle forhandlinger selv om forhandlingene blir delegert, da partene kan bli enige om generelle tillegg eller gruppetillegg på delegert nivå. Dersom det ikke delegeres, mister partene mulighet for å gjøre individuelle vurderinger opp mot omforente kriterier – noe arbeidsgiversiden i etaten er opptatt av å kunne gjøre. Arbeidsgiver ønsker derfor å fastholde synspunktet om delegering i dette oppgjøret, selv om de anerkjenner flere av argumentene mot å delegere.

NTL viser videre til at arbeidsgiver innledningsvis var åpen for å ikke delegere, og lurte på begrunnelsen for hvorfor arbeidsgiver ønsker å delegere. Arbeidsgiver svarer at tilbakemeldingene fra driftsenhetene ikke var entydige. Grunnholdningen til alle er delegering. Flere av enhetene som gav uttrykk for en skepsis stiller seg bak delegering gitt at dette kan skje i starten av neste uke. Arbeidsgiver lytter videre til flertallet blant partene.

AVYO sier at inngangen for deres del er at det generelle sentrale tillegget som er gitt er lite, og at det er en forventning ute om at alle får mer. De er innstilt på å diskutere et beløp som kan fordeles fra vårt nivå, eller gi føringer eller signaler om dette til driftsenhetene.

NTL ønsker å forhandle ferdig på forhandlingsstedet, slik at alle ansatte i Nav kan få utbetalt lønnsjusteringen på neste lønnskjøring. NTL beklager at andre parter ønsker å dra ut lønnsoppgjøret og kan ikke akseptere delegering i årets oppgjør.

Arbeidsgiver viser til det som en grunnleggende og velkjent oppfatning om å delegere, da partene på delegert nivå best kjenner lønnsutfordringene og kan løse dette med aktuelle virkemidler. Videre følger det av tillitsreformen at beslutninger bør tas nærmest der de ansatte jobber. Det er viktig å ha mulighet for å ha individuelle lønnstillegg, noe som ikke er mulig dersom forhandlingene ikke delegeres. Videre er arbeidsgiver uenig i NTLs argumentasjon om lederlønninger, og mener ledere må sikres en lønnsutvikling på lik linje med andre.

AVYO trekker frem at det de siste årene har vært fokus på at ledere ikke skal ha en høyere andel enn medarbeiderne. Godt betalte medarbeidere har fått prosentvis mindre. En stor andel av førstekonsulentene som er på lønnsstige er kvinner, som gjør at utviklingen der vil gå i riktig retning. Det at lønnstrinnene nå er borte gir en annen mulighet til å rette fokus på rettferdighet, og partene på delegert nivå kan se urettferdigheter som vi ikke ser fra vårt nivå.

Videre har partene en diskusjon rundt hvordan partene opplevde å bli hørt i prosessen, og forståelsen av begrepet likeverdige parter. Partene opplevde at det var nyttig å få snakket om dette.

Oppsummering

Parat Nav, AVYO, FO og arbeidsgiver ønsker at forhandlingene skal delegeres. NTL Nav ønsker ikke delegering. Partene er ikke enige om forhandlingsfullmakten skal delegeres til driftsenhetene, og uenigheten bringes derfor inn til DFD. Referatet fra det forberedende møtet legges ved.

Partene blir enige om at utveksling av krav og videre prosess først tas opp etter avgjørelse fra DFD. Arbeidsgiver forutsetter at alle parter setter av nødvendig tid i kalenderen når prosessen kan gjenopptas.

Referatet er godkjent elektronisk av partene.