

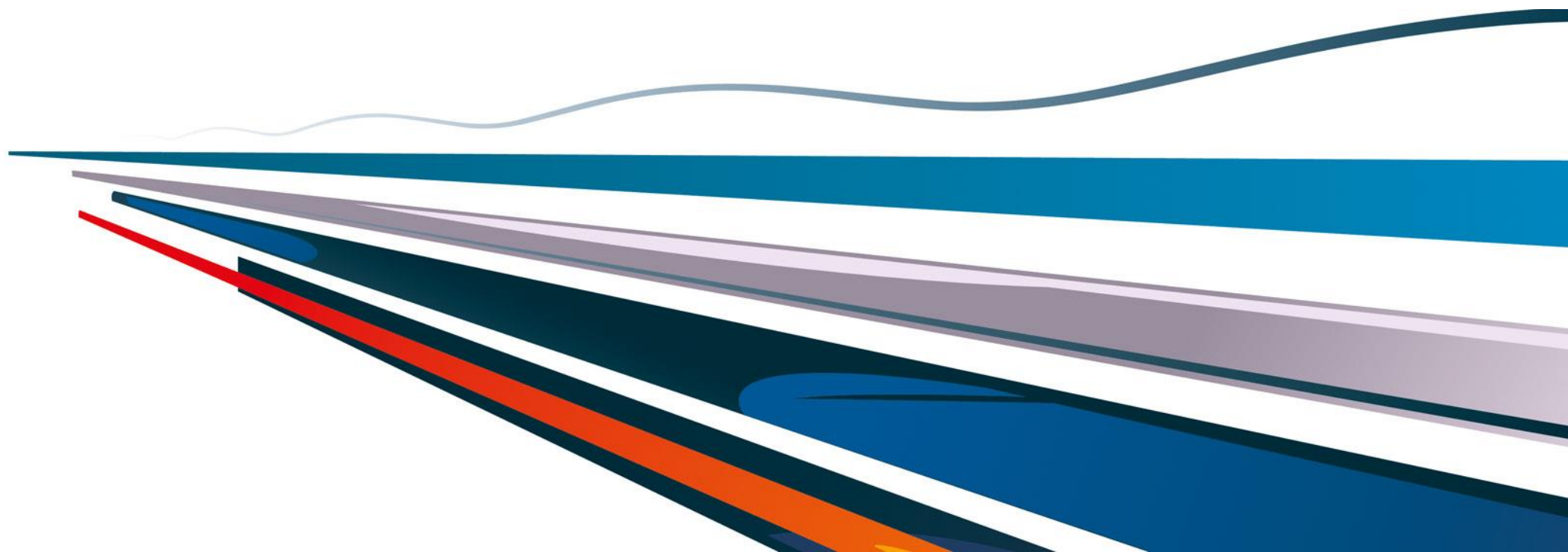


Kommunal- og
moderniseringsdepartementet

Statens lønnspolitikk

STATENS PERSONALDIREKTØR GISLE NORHEIM

Våren 2020



Mål

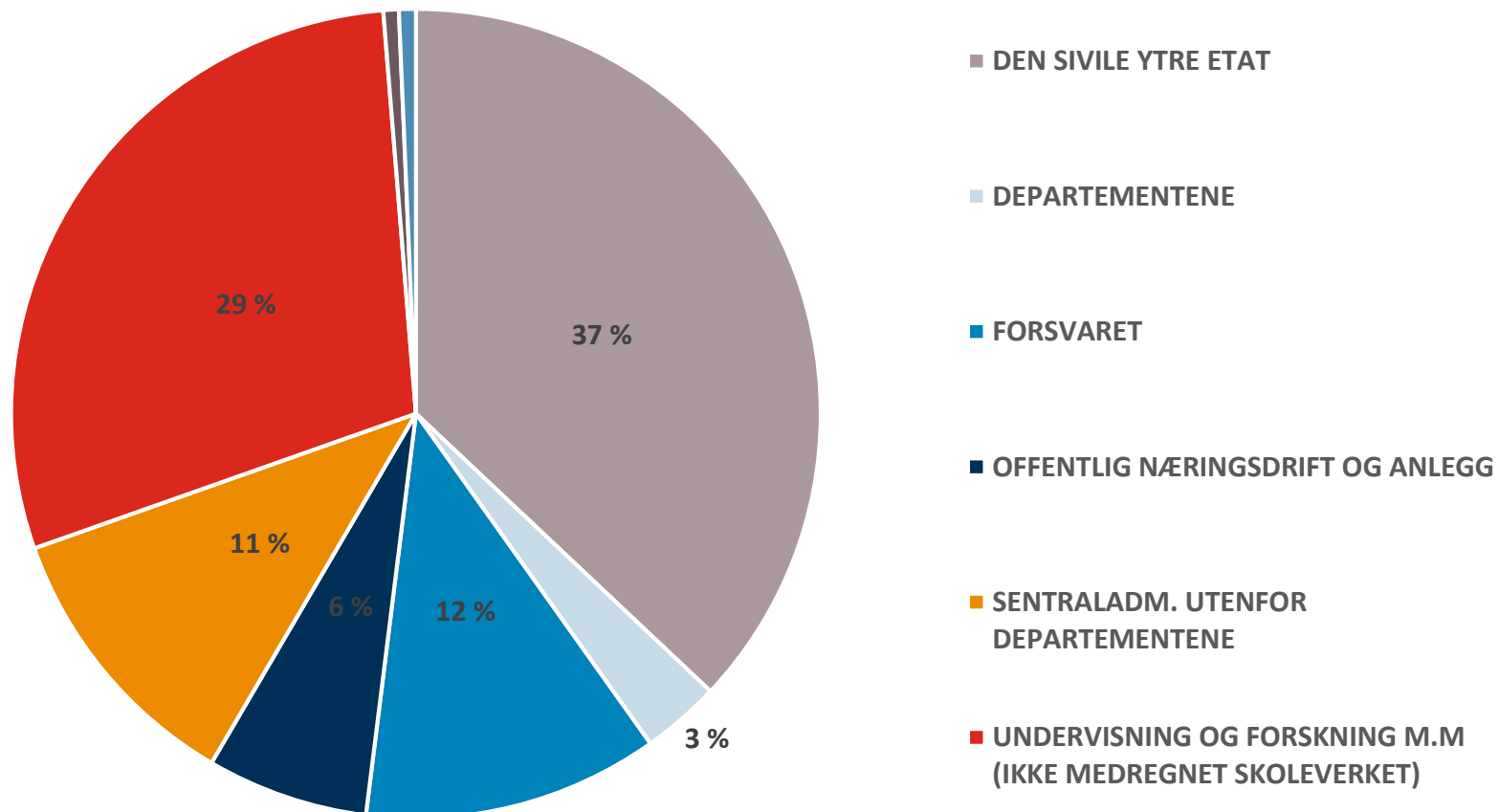
*Arbeidsgiverpolitikken skal bidra til at staten er en **moderne og attraktiv** arbeidsgiver, som kan **rekruttere, utvikle og beholde** gode medarbeidere og løse sitt **samfunnsoppdrag**.*



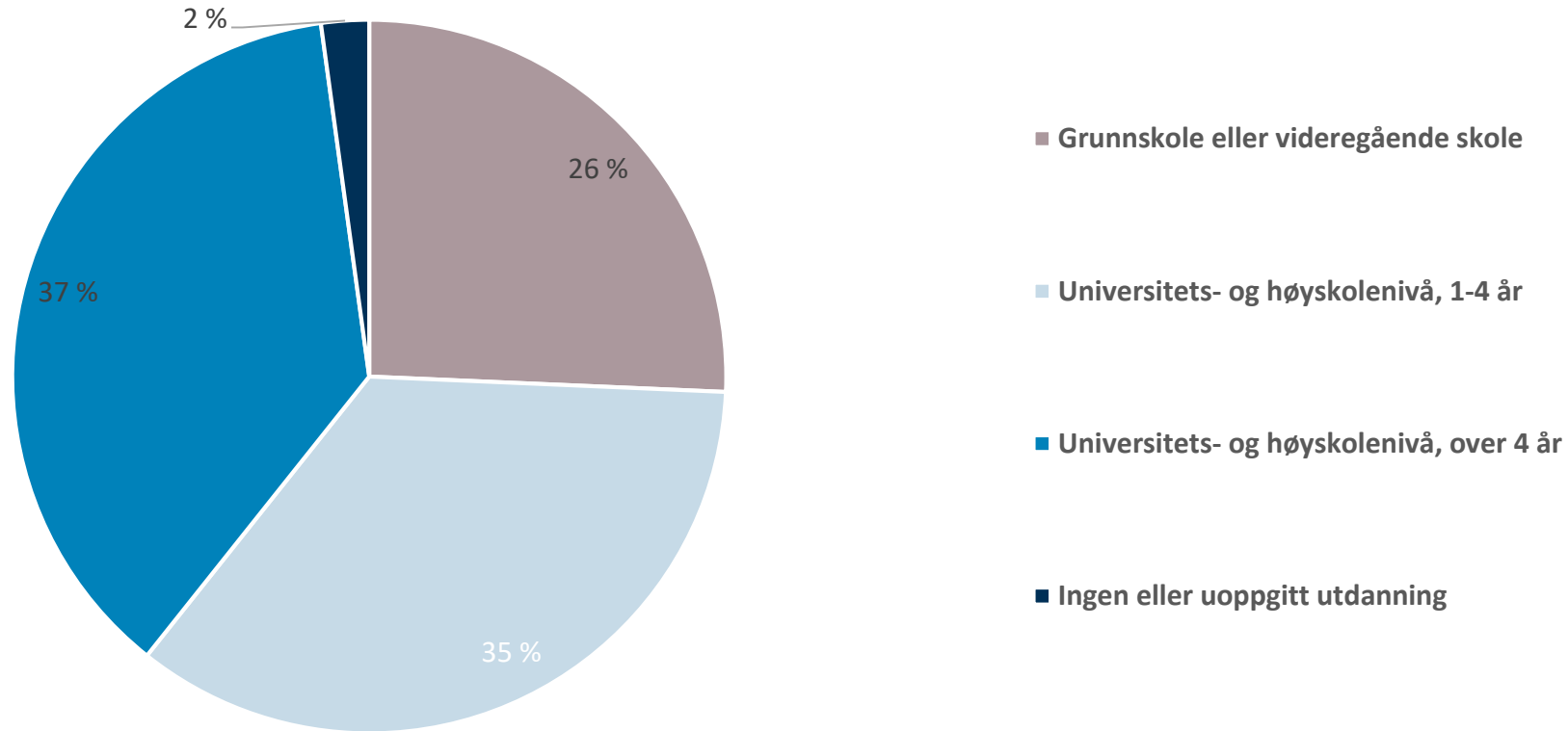
Staten; likt og ulikt



Ansatte i staten etter områder pr. mars 2017



Antall arbeidsforhold i staten etter utdanning pr 2017 - heltidsansatte



**DRIVKREFTENE
SOM PÅVIRKER
UTVIKLINGEN:**



**ALDRENDE
BEFOLKNING**



MIGRASJON



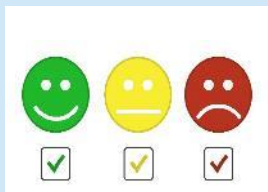
**TILGANG PÅ
ARBEIDSKRAFT
OG KOMPETANSE**



ØKONOMI



TEKNOLOGI



**FORVENTNINGER
FRA INNBYGGERNE**



SÅRBARHET



KLIMA



**INNTEKTS-
FORSKJELLER**



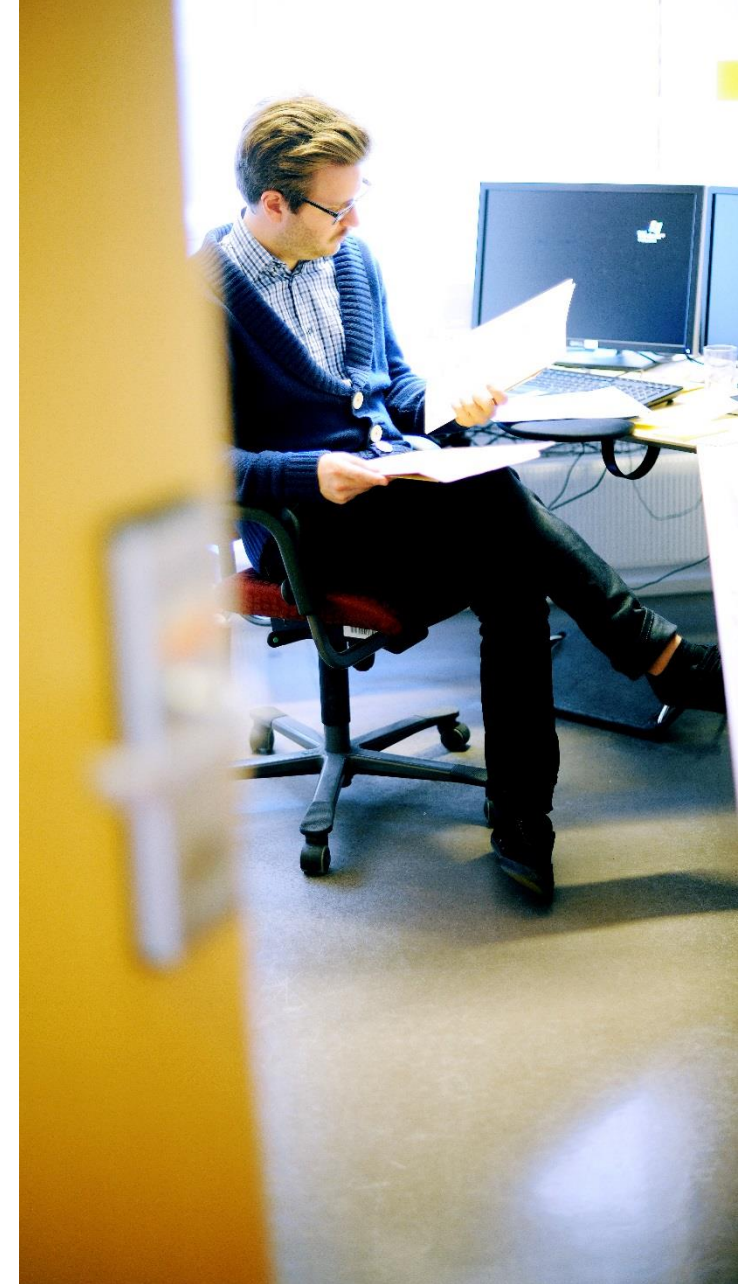
TILLIT



**SAMMENSETTE
PROBLEMER**

Gjeldende arbeidsgiverstrategi

1. Virksomhetenes rolle og ansvar i utviklingen og gjennomføringen av den statlige arbeidsgiverpolitikken skal styrkes
2. Den sentrale arbeidsgiverfunksjonen skal være profesjonell og tydelig
3. De lokale arbeidsgiverne skal være resultatorientert, ha god gjennomføringsevne og legge til rette for aktivt medarbeiderskap



Hovedtariffavtalen i staten

- Forhandlingssystemet
- Lønnssystemet
- Fellesbestemmelsene etc.
- AFP, pensjonsgrunnlag



Teknisk beregningsutvalg

Tabell 1.1 Årslønnsvekst fra året før i prosent for noen store forhandlingsområder. Per årsverk

	NHO-bedrifter i industrien			Virkebedrifter i varehandel ¹	Finans-tjenester ²	Offentlig forvaltning ³	Stats-ansatte ⁴	Kommuneansatte			Spekter-bedrifter	
	Industri i alt	Industri-arbeidere	Industri-funksjonærer					Kommune-ansatte i alt ⁵	Undervisnings-ansatte	Øvrige ansatte	Helsefore-takene	Øvrige bedrifter
2010	4,1	3,6	4,3	3,6	5,5	3,7	4,5	3,7	3,6	3,7	3,5	3,5
2011	4,6	4,4	4,7	3,6	4,8	4,2	4,2	4,3	4,3	4,3	4,0	4,1
2012	4,2	4,1	4,1	3,3	3,4	4,0	4,1	4,1	4,0	4,1	3,7	4,2
2013	3,9	3,5	4,3	4,0	6,1	3,7	3,5	3,7	3,2	3,9	3,8	3,6
2014	3,3	3,0	3,2	3,5	3,2	3,3	3,4	3,2 ⁶	2,3 ⁶	3,7 ⁶	3,4	3,3
2015	2,5	2,5	2,5	3,3	4,3	3,1	2,8	3,3 ⁶	3,9 ⁶	3,2 ⁶	2,7	2,7
2016	1,9	2,0	2,2	2,5	2,5	2,4	2,4	2,5	2,5	2,5	2,0 ⁸	2,4
2017	2,4	2,6	2,7	3,1	3,8	2,5	2,3	2,5	2,3	2,6	3,6 ⁸	2,4
2018	2,6	2,8	2,8	2,7	3,2	2,9	2,7	2,9	2,8	3,0	3,4	2,9
2019 ¹¹	3,1	3,1	3,0	3,0	3,4	3,5	3,8	3,5	3,0	3,7	3,4	3,3
Samlet vekst 2009-2014	21,8	20,0	22,4	19,3	25,2	20,4	21,3	20,5	18,6	21,3	19,8	20,1
Gj. sn. per år ⁹	4,0	3,7	4,1	3,6	4,6	3,8	3,9	3,8	3,5	3,9	3,7	3,7
Samlet vekst 2014-2019	13,1	13,7	13,9	15,5	18,4	15,2	14,8	15,6	15,4	15,9	16,0	14,5
Gj. sn. per år ⁹	2,5	2,6	2,6	2,9	3,4	2,9	2,8	2,9	2,9	3,0	3,0	2,7
Årslønn 2019, per årsverk ¹¹	625 500	496 400	784 600			565 200	612 200	534 600	584 300	519 800	615 300	568 200
Årslønn 2019, heltidsansatte ¹¹				541 900	689 100							
Antall årsverk 2019	155 300	85 700	69 600	55 100 ⁷	24 500 ⁷	653 800	146 900	399 400	91 000	308 500	107 400 ¹⁰	56 100



Noen nøkkeltall i lønnsoppgjøret

- Frontfaget i 2020 = ?
- Statens årslønnsvekst i 2019: 3,8%
 - Akademikerne: ?
 - De øvrige: ?
- Statens overheng inn i 2020: ?
 - Akademikerne: ?
 - De øvrige: ?
- Statens glidning: ?
 - Akademikerne: ?
 - De øvrige: ?



Mandat for videre arbeid i begge avtalene

"Partene er enige om at det er behov for et modernisert og forenklet lønns- og forhandlingssystem i staten som bedre legger til rette for at virksomhetene i staten kan rekruttere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere. Lokalt handlingsrom er et viktig element i det nye systemet....."

Hvor vil partene videre?

- To mandater for ytterligere modernisering:
 - Lokalt handlingsrom
 - Lokale parter som står fritt til å benytte virkemidler
 - Lokal tvisteløsningsmodell
 - Akademikerne – Lokal lønnsdannelse innenfor sentral ramme
 - LO, UNIO, YS – Større lokalt handlingsrom, men med vurdering av sentrale tiltak

Hva vil staten?

- Virksomhetene ønsker:
 - Et modernisert lønns- og forhandlingssystem
 - Forenkling
 - En kombinasjon mellom sentralt fastsatt system/standarder og betydelig flere lokale fullmakter/handlingsrom
 - Så mye som mulig til lokale forhandlinger

Lønnsdannelse

- Størst mulig av den økonomiske rammen til lokale forhandlinger
- Rimelig lønnsutvikling til alle over tid
- Begrenset grad av sentrale, generelle tillegg – kun prosent

Større lokalt handlingsrom

- Ved større lokal pott:
 - Mulighet for målrettede justeringer
 - Mulighet til målrettede generelle tillegg
 - Mulighet til målrettede individuelle tillegg

MED ANDRE ORD MULIGHET TIL Å REALISERE EN
HELHETLIG, LOKAL LØNNSPOLITIKK FOR VIRKSOMHETEN



Konsekvenser for lokale arbeidsgivere?

- Større lokalt handlingsrom betyr:
 - Større ansvar
 - Større ansvar for helheten
 - Mulighet for en helhetlig og målrettet lokal lønnspolitikk
 - Større behov for kompetanse
 - Større behov for arbeidsgiverstøtte

VI MÅ ALTSÅ TENKE ANNERLEDES ENN FØR



Omforent lokal lønnspolitikk

- Hvordan lønnssystemet skal brukes
- Lønnsmessige tiltak
- Likelønn, kompetanse, ansvar, midlertidig ansatte, ansatte i permisjon
- Statistikk og oversikter



Lokal lønnsdannelse de siste årene

- 2013 - Ingen avsetning til lokale forhandlinger
- 2014 - 36 % til lokale forhandlinger
- 2015 – Ingen avsetning til lokale forhandlinger
- 2016 – 75 % til lokale forhandlinger (Akademikerne)
- 50 % til lokale forhandlinger (de øvrige)

Lokal lønnsdannelse de siste årene

- 2017
 - 100 % til lokale forhandlinger (Akademikerne)
 - 65 % til lokale forhandlinger (de øvrige)
- 2018
 - 100 % til lokale forhandlinger (Akademikerne)
 - 50 % til lokale forhandlinger (de øvrige)
- 2019
 - 100 % til lokale forhandlinger (Akademikerne)
 - 40 % til lokale forhandlinger (de øvrige)



Hvor vil staten videre når det gjelder lønnssystem?

- Staten ønsker et enklere system
 - Uten A-lønnstabell og lønnstrinn
 - Færre stillingskoder
 - Enklere ansiennitetssystem enn lønnsrammene
- Hva med de gjennomgående og etatsvise lønnsplanene – trenger vi dem?
- Utnytte den fleksibiliteten som ligger der i dag

Hva er en lønnsramme?

		Tjenesteansiennitet																				
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28
nr.	alt.	Lønnstrinn																				
LR15	1	36	37		38		39		40		41	42	43			44		47				
	2	37	38		39		40		41		42	43	44			45		48				
	3	38	39		40		41		42		43	44	45			46		49				
	4	39	40		41		42		43		44	45	46			47		50				
	5	40	41		42		43		44		45	46	47			48		51				
	6	41	42		43		44		45		46	47	48			49		52				
	7	42	43		44		45		46		47	48	49			50		53				
	8	43	44		45		46		47		48	49	50			51		54				
	9-	47-																				

Slike rammer har vi 39 stk. av – med tilhørende regelverk i tekst



Hva er en lønnsstige?

Ansiennitetsintervaller / antall år i en stilling – X kan fordeles jevnt eller ujevnt

År	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Tillegg	-	1,1%	1,1%	1,1%	1,1%	1,1%	1,1%	1,1%	1,1%	1,1%	1,1%	
Avtalt lønn												

Ansiennitetstilleggene (uttrykt i X%) som skal gis ved passering av intervallene



To avtaler – hvordan går det?

- Spørreundersøkelse høsten 2019
- Det går bedre og bedre
- Noen/mange arbeidsgivere vil gjerne tilbake til én avtale, men er enig i strategien
- Lønnsstigene i Akademikeravtalen ble godt mottatt



Kommunal- og
moderniseringsdepartementet

Takk for oppmerksomheten!

