

Lønnssystemet i staten sett fra Hovedsammenslutningen LO Stat

Samarbeidskompetanse og medbestemmelse
Regional konferanse, Trondheim, 30. - 31. januar 2018

Egil André Aas, leder LO Stat

Hovedtariffoppgjøret 2016...

Protokolltilførsel NR.2

- ..behov for et modernisert og forenklet lønns- og forhandlingsystem i staten som bedre legger til rette for at virksomhetene i staten kan rekruttere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere... Videre at lokalt handlingsrom er et viktig element i det nye systemet.
- ...Hvilke prinsipper dette skal bygge på...

Hovedtariffavtalen i staten
1. mai 2014 – 30. april 2016
Med lønnsplanhefte nr. 51



2016 – 2017 – 2018.....

- Hovedtariffoppgjøret 2016 – 2 ulike Hovedtariffavtaler...(Staten forlot et 60 års prinsipp)
- Mellomoppgjøret 2017 – modernisering, forenkling (Rapport)..veien videre



Kommunal- og
moderniseringsdepartementet



Resultatet etter mellomoppgjøret 2017

- Partene ble enige om å fortsette arbeidet med å modernisere lønssystemet, i tråd med det mandatet som er avtalt i HTA, protokolltilførsel nr. 2.
- Partene er enige om at arbeidet skal bygge på rapporten fra den partssammensatte arbeidsgruppen leverte i feb. 2017.
- Partene fastsetter den nærmere organiseringen av, rammene og tidsplan for arbeidet innen utgangen av juni 2017.
- Arbeidet skal gjennomføres slik at det kan legges til grunn i forbindelse med forhandlingene i hovedtariffoppgjøret 2018.

LO Stats tanke/visjon..

For et fremtidig lønns- og forhandlingsystem

- Et system som er enkelt, fleksibelt og ivaretar helheten
- Uravstemning - Streikerett sentralt
- Mulighet for Sentrale og Lokale grep/tiltak
- Forutsigbarhet ift å sikre en helhetlig og balansert lønnsutvikling.
- Lønnsmessig likeverd mellom kvinner og menn
- Gjennomsiktighet/åpenhet

forbedre
fornye
forenkle

enklere utvikle styrke vekstfremmende tidstyver

flexibelt

framtidrettet effektivisere forenkle tjenester innovasjon kompetanse endring medbestemmelse smartere

metoder

hverdag brukerne

verdskapning åpenhet raskere byråkrati robust brukervennlig modernisere bedre

digitalisering

vekst



Utfordringer med to lønssystemer i staten.

- To ulike HTA i 2016 har ikke skapt forenkling.
- Det er tid og ressurskrevende å administrere
- Det vil på sikt bli større ulikheter i lønn for samme stilling
- Det skaper store utfordringer i beregninger av lønnsmasse, lønnsvekst, overheng og glidning.
- Ytterligere ulikheter som kom i 2017 mellom de to hovedtariffavtalene vil skape ytterligere utfordringer.

Statens målbilde



Kommunal- og
moderniseringsdepartementet

- **Størst mulig lokal fordeling av den tilgjengelige økonomiske rammen**
- **Sentrale standarder/prinsipper for lønssystemet**
- **Større muligheter til lokale tilpasninger**
- **Spesielt om ordninger med automatiske lønnsopprykk (lønnsrammer)**
- **Avgrensninger**
 - **Reguleringen av lokale forhandlinger ble reformert i 2016, og bør ligge forholdsvis fast.**
 - **Like fellesbestemmelser og tilnærmet like forhandlingsbestemmelser.**

Negative synspunkter på dagen system:

- Noen oppfatter det som omfattende og «finmasket» (for mange stillingskoder) og som et komplekst system.
- Lite treffsikker bruk av lønnsmidlene, det sikres bedre dersom midlene fordeles lokalt.
- Lite fleksibelt og rigid system, særlig dersom de sentrale parter prioriterer lønnsøkning for bestemte grupper.
- Elementene gjør det vanskelig å skjønne hvordan lønssystemet kan benyttes i praksis.
- Hovedsammenslutningene har konfliktrett på lønn

Veien videre.....?

- Jobber videre jfr. enighet etter 2017 oppgjøret...frem mot oppgjøret 2018
 - *Forenkling
 - *Fullmakter
 - *«Tid»
- Utfordrende/utfordring...AFP/OTP
- Fra 2 til 1 felles Hovedtariffavtale?



Takk for oppmerksomheten!