

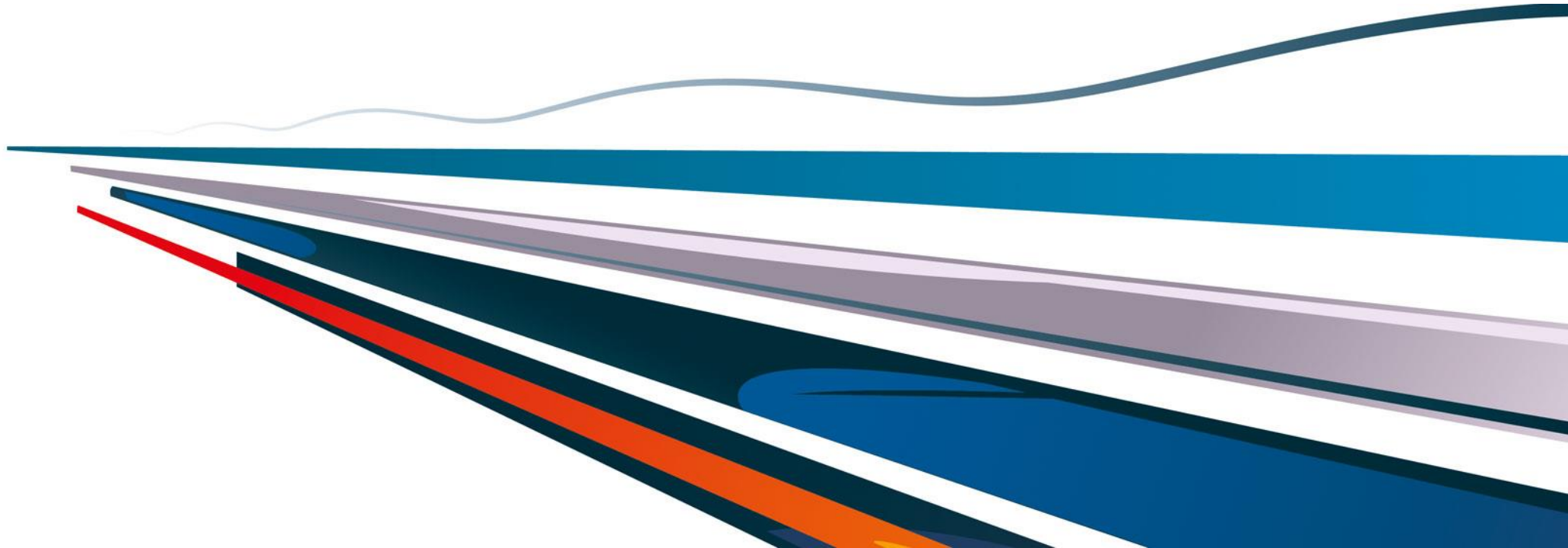


Kommunal- og
moderniseringsdepartementet

Modernisert lønns- og forhandlingsystem i staten m.m.

STATENS PERSONALDIREKTØR GISLE NORHEIM

Januar 2018



Arbeidsgiverpolitisk avdeling

Medarbeidere



Virksomhetene



Politisk ledelse



Hovedsammenslutningene



APA

**DRIVKREFTENE
SOM PÅVIRKER
UTVIKLINGEN:**



**ALDRENDE
BEFOLKNING**



MIGRASJON



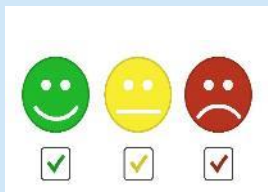
**TILGANG PÅ
ARBEIDSKRAFT
OG KOMPETANSE**



ØKONOMI



TEKNOLOGI



**FORVENTNINGER
FRA INNBYGGERNE**



SÅRBARHET



KLIMA



**INNTEKTS-
FORSKJELLER**



TILLIT



**SAMMENSETTE
PROBLEMER**

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**.*



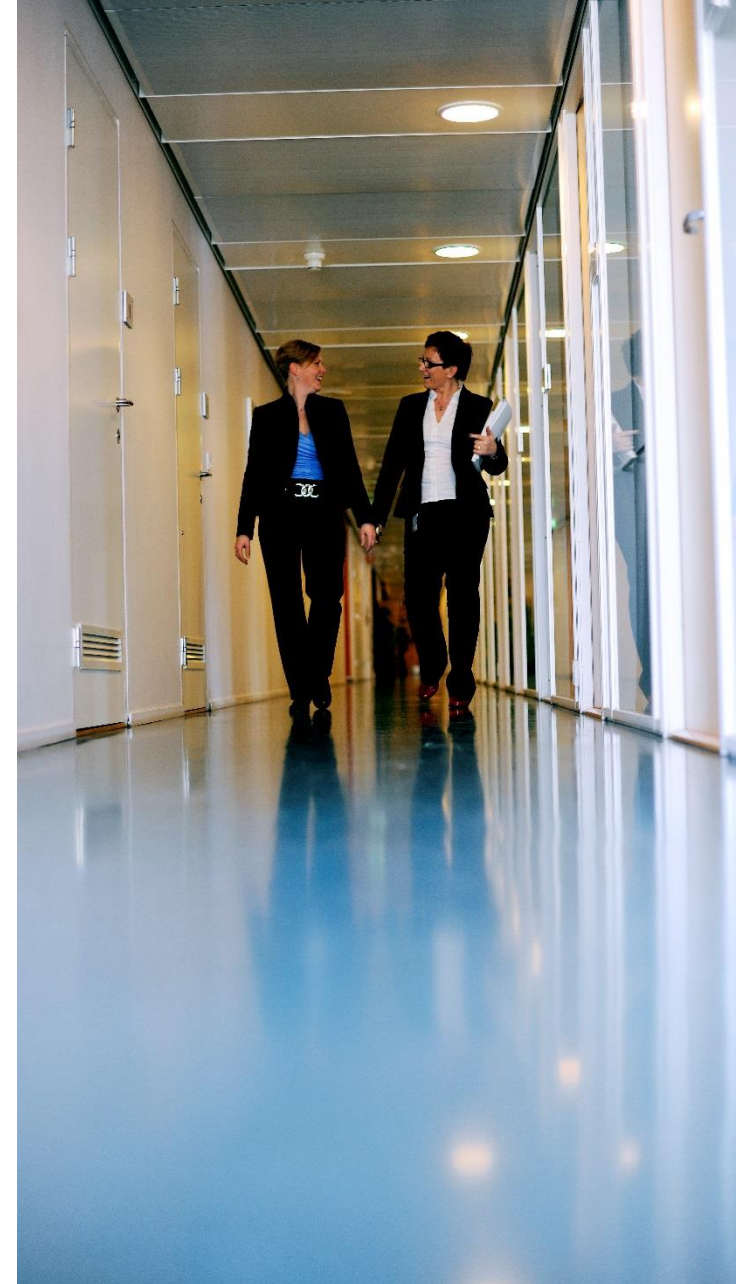
Hovedstrategier

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



1. Styrke virksomhetenes rolle og innflytelse

- Interimråd/Arbeidsgiverråd
- Møteplasser og digitale løsninger for bedre samhandling
- Klargjøre overordnede mål og verdier for arbeidsgiverpolitikken
- Utvikle tjenester som møter virksomhetenes behov for veiledning, spesielt mht omstilling



Arbeidsgiverrådet i staten

Leder:	Mari Trommald	Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet
Nestleder	Haakon Bruun-Hansen	Forsvaret
Medlemmer:	Anne Myhrvold	Petroleumstilsynet
	Hilde Singsås	Direktoratet for økonomistyring
	Rose-Marie Christiansen	Nasjonalt klageorgan for helsetjenesten
	Marianne Vollan	Kriminalomsorgsdirektoratet
	Kjell Bernstrøm	Universitetet i Bergen
	Atle Hamar	Lotteri- og stiftelsestilsynet
	Stein A. Ytterdahl	Fylkesmannen i Aust og Vest-Agder
	Ellen Hambro	Miljødirektoratet
	Leif Forsell	Landbruks- og matdepartementet
	Liv Holmefjord	Fiskeridirektoratet
	Per Sanderud	Norges vassdrags- og energidirektoratet
	Kirsti Lovise Slotsvik	Kystverket
	Jon Lomøy	NORAD



Varamedlemmer til Arbeidsgiverrådet

Administrerende direktør, Finn Melbø, Statens Pensjonskasse (ASD)

Universitetsdirektør Gunn-Elin Bjørneboe, Universitetet i Oslo (KD)

Direktør Åse Wetås, Språkrådet (KUD)

Riksantikvar Jørn Holme, Riksantikvaren (KLD)

Sjøfartsdirektør Olav Akselsen, Sjøfartsdirektoratet (NFD)

Direktør Marius Urke, Domstolsadministrasjonen (JD)

Oljedirektør Bente Nyland, Oljedirektoratet (OED)

Direktør Stein Stavrum, Husleietvistutvalget (KMD)

Likestillings- og diskrimineringsombud Hanne Bjurstrøm, Likestillingsombudet (BLD)

Direktør Mette Sørfonden, Forsvarsmateriell (FD)

Direktør Audun Hågå, Statens legemiddelverk (HOD)

Administrerende direktør Harald Gjein, Mattilsynet (LMD)

Tolldirektør Øystein Børmer, Tolletaten (FIN)

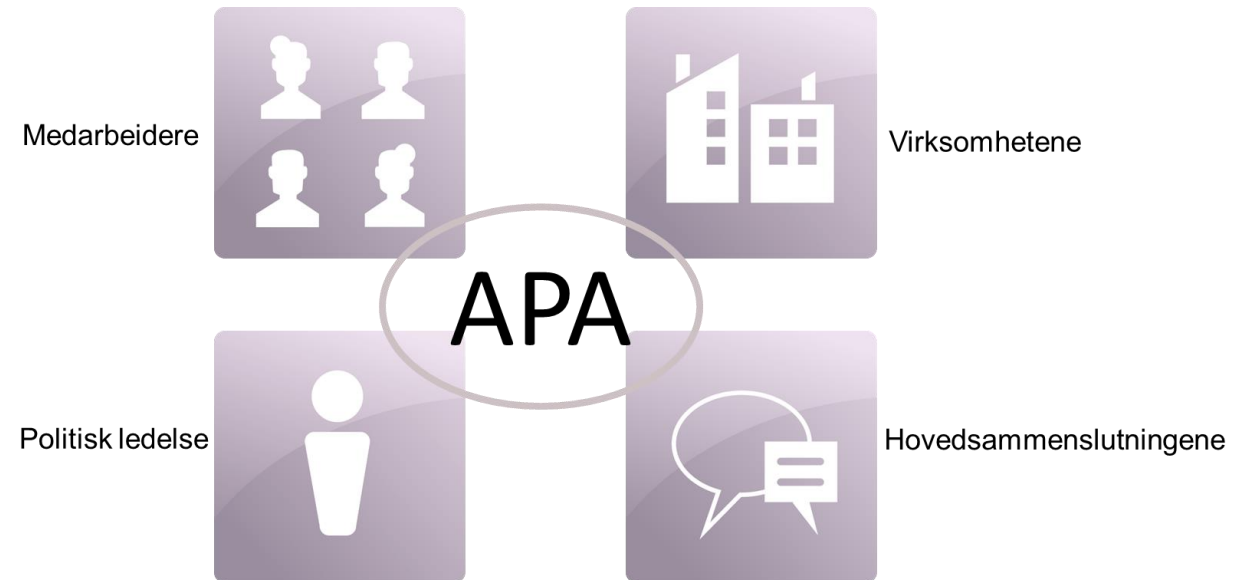
Jernbanedirektør Elisabeth Enger, Jernbanedirektoratet (SD)

Departementsråd Wegger Chr. Strømmen, Utenriksdepartementet (UD)



2. Profesjonell og tydelig sentral arbeidsgiver

- Overordnet strategisk retning. Gi handlingsrom.
- Ansvarlig lønnspolitikk, videreutvikle partssamarbeidet.
- Felles satsingsområder.
- Støtte virksomhetenes kompetanse for å unytte handlingsrommet
- Modernisere og forenkle gjeldende regler og avtaleverk og ansvarsdelingen sentralt/lokalt.
- Tilpasse organisering og kompetanse i den sentrale arbeidsgiverfunksjonen.



3. Resultatorienterte virksomheter og aktivt medarbeiderskap

- Styrke arbeidet med utvikling av lokalt lederskap.
- Ta i bruk felles verktøy og veiledninger.
- Arbeide strategisk med kompetanseutvikling.
- Rekruttere bredt og ikke overse kompetanse.
- Vurdere relevante lærefag og ta inn lærlinger.
- Arbeide planmessig og systematisk for et godt og inkluderende arbeidsmiljø.
- Styrke innsatsen i IA-arbeidet



Jeløyaerklæringen

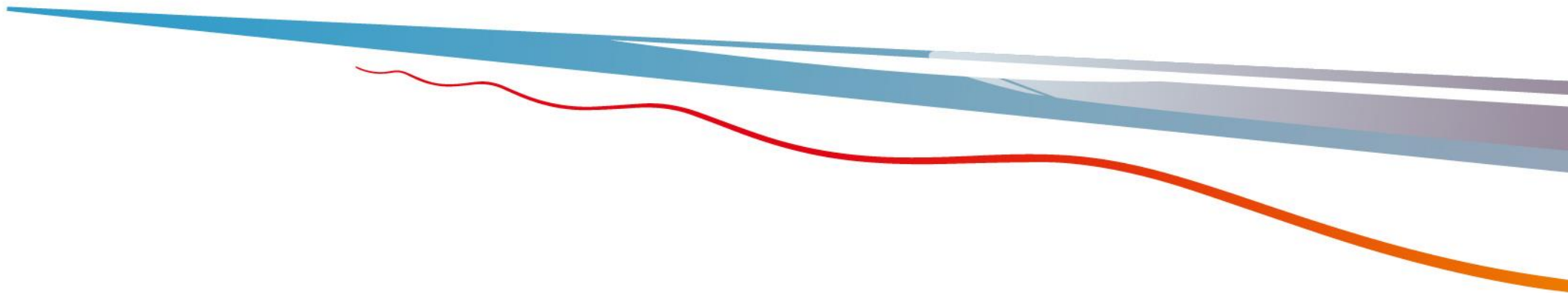
- Eget punkt om arbeidspolitikk i staten
 - Videreutvikle trepartssamarbeidet
 - Kompetanseutvikling
 - Mest mulig lokalt handlingsrom til å fordele lønnsmidler
 - Arbeidsgiverrådet
- Inkluderingsdugnaden
- Integreringsløftet





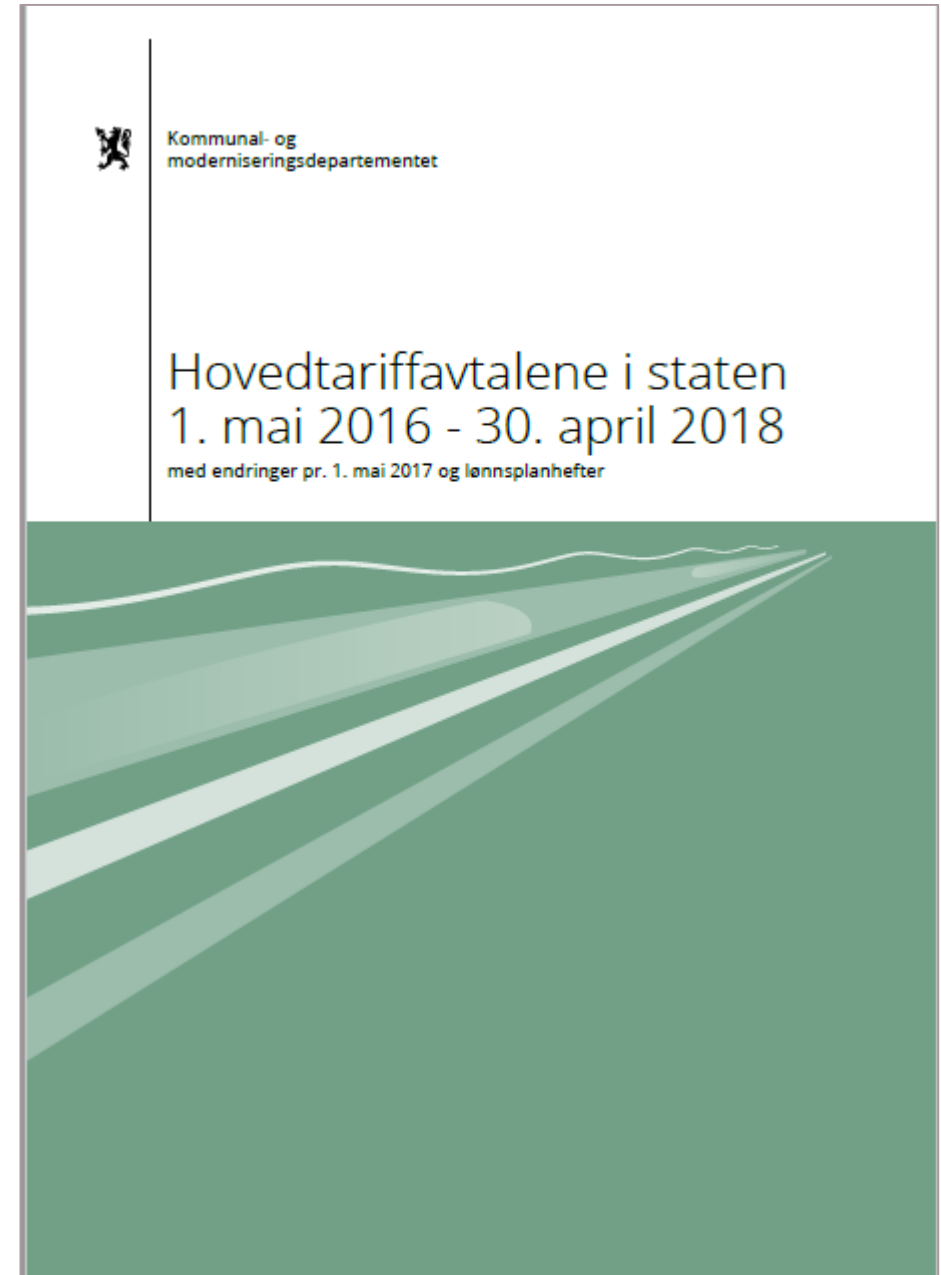
Kommunal- og
moderniseringsdepartementet

Modernisering av statens lønns- og forhandlingssystem



Hva er Hovedtariffavtalen?

- Forhandlingssystemet
- Lønnssystemet
- Fellesbestemmelsene etc.
- AFP



Hva vil staten?

- Virksomhetene ønsker:
 - Et modernisert lønns- og forhandlingsystem
 - Forenkling
 - En kombinasjon mellom sentralt fastsatt system/standarder og betydelig flere lokale fullmakter/handlingsrom



Hvordan skulle vi få dette til i 2016-oppgjøret?

- Primært i en felles avtale
- Fase 1 – Tydelig endringer i 2016
- Fase 2 – Forpliktende samarbeid for videre modernisering
- Subsidiært i uliklydende avtaler



Hovedresultat av 2016-forhandlingene

1. Stor andel til lokale forhandlinger
2. Sentrale justeringer – Tidligere bestemmelsen er ute av HTA.
3. Fjerning av topp i spenn og rammer
4. B-tabell ble fjernet
5. Forhandlingssted = Virksomhetsnivå (etatsnivå) med mulighet for delegasjon
6. Enighet om et mandat for videre modernisering
7. Noen endringer i Fellesbestemmelsene



Hvor vil partene videre?

- To mandater for ytterligere modernisering
 - Akademikerne – Kun lokal lønnsdannelse innenfor sentral ramme
 - LO, UNIO, YS – Større lokalt handlingsrom, men med vurdering av sentrale tiltak
- To rapporter i februar 2017



Hvorfor?

- Økonomisk situasjon
- Mer målrettet bruk av lønnsmidlene
- Lønn = Viktig for å kunne rekruttere, utvikle og beholde
- Kompetente medarbeidere som gir brukerne bedre tjenester



Omforent lokal lønnspolitikk

- Hvordan lønssystemet 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)
- 2017 - 100 % til lokale forhandlinger (Akademikerne)
- 65 % til lokale forhandlinger (de øvrige)



Utredning mellom partene

- Lønnssystem – alternative retninger
 - Lokalt fastsatt system
 - Lokale fullmakter med sentrale føringer/rammer
 - En forenklet og modernisert variant av dagens lønnssystem – Akademikerne mener dette ikke er et alternativ



Utredning mellom partene

- Om lokale tvisteløsninger
 - Ekspertutredning fra Torgeir Bjørneraa
 - Statens lønnsutvalg har kompetanse ift. tvister om tariffavtaler
 - Øvrige tvister ift. lokale forhandlinger – noen alternativer:
 - Sentral(e) nemd(er)
 - Lokale organer
 - Fylke/region
 - Forhandlingssted
 - Departementsområde



Hovedinnretning på statens målbilde

- Kombinasjon av et sentralt fastsatt system/standarder, med betydelig flere lokale fullmakter
- Løse samfunnsoppdraget effektivt
- Rekruttere, utvikle og beholde
- Ivareta ulike virksomheter med ulike behov
- Forutsigbart system som står seg over tid
- Likebehandling uavhengig av organisasjonstilknytning



Lønnsdannelse

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



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



Sentralt system/standarder

- Mal for automatiske lønnsopprykk (lønnsrammer)
- Minstelønnsnivå
- Inndeling i grupper basert på STYRK (yrkestitler)
- Ingen lønnstabell



Større mulighet til lokale tilpasninger

- Velge/velge bort/tilpasse mal for automatiske opprykk
- Nærere inndeling av grupper ved bruk av stillingstitler



Automatiske lønnsopprykk

- Bør begrenses til;
 - Større grupper med tilnærmet lik tjeneste, begrenset karrierevei
 - Stort behov for lik lønnsutvikling
 - Vanskelig å vurdere/evaluere resultat, kompetanse og innsats på individnivå
- Enklere system enn dagens lønnsrammer
- System for opprykk etter ansiennitet og kompetanse



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



Øvrige forhold

- Forhandlingssystemet fant sin form i 2016
- Like fellesbestemmelser for alle





Kommunal- og
moderniseringsdepartementet

Takk for oppmerksomheten!

