

Bård Jordfald

Lokale forhandlinger under nye betingelser



Fafo-rapport
2018:45

Bård Jordfald

Lokale forhandlinger under nye betingelser

Fafo-rapport 2018:45

© Fafo 2018

ISBN 978-82-324-0485-8

ISSN 2387-6859

Omslagsbilde: Colourbox.com



Innhold

1 Innledning	
1.1 Hovedoppgjøret 2016.....	9
1.2 Mellomoppgjøret 2017	10
1.3 Hva handler rapporten om?.....	10
2 Det statlige tariffområdet	12
2.1 Arbeidstakerorganisasjonene i Staten	12
2.2 Makrotall for avtalene	12
2.3 Akademikerne i Staten	13
2.4 Storavtalen i Staten	16
2.5 Hvilke stillinger er det konkurranse om?	17
2.6 Idealtypisk karriereløp?	21
2.7 Oppsummering	23
3 Om undersøkelsene	24
3.1 2016-undersøkelsen.....	24
3.2 2017-undersøkelsen.....	25
3.3 Hvem svarte på undersøkelsene?.....	25
4 Forberedelser i 2016	28
4.1 Regner man fortsatt pro rata?	30
4.2 Hvilke mål hadde de tillitsvalgte med forhandlingene?	31
4.3 Legitim fordeling	33
4.4 Oppsummering	34
5 Forhandlingsprosessen i 2016.....	35
5.1 Forberedende møte	35
5.2 Separate eller felles forhandlingsløp?.....	37
5.3 Tilskudd av midler – før forhandlingsstart	38
5.4 Tilskudd av midler – på begge avtalene?	39
5.5 Hvor stor andel av medlemsmassen ble det fremmet krav for?.....	40
5.6 Krav om trinn eller kronetillegg?	41
5.7 Ble forhandlingene ført på virksomhets- eller driftsnivå?	41
5.8 Pottens fordeling i første forhandlingsmøte.....	41
5.9 Hvorfor ble første forhandlingsrunde som den ble?	42
5.10 Antall forhandlingsmøter.....	44
5.11 Forhandlingsklima – arbeidsgiver	45
5.12 Forhandlingsklima – YS og Unio	46
5.13 Lettere eller vanskeligere enn i tidligere runder?	47
5.14 Oppsummering	49
6 Akademikernes avtale	50
6.1 Ble det gitt generelt tillegg i Akademikeravtalen?	51
6.2 Kom akademikermedlemmene bedre økonomisk ut?	54
6.3 Påvirket fordelingsprofilen på Akademikeravtalen profilen på Storavtalen?	55
6.4 Oppsummering	56
7 Nye forhold	58

8 Økonomisk fordeling i 2016	61
8.1 Vinnere i 2016	61
8.2 Oppnådde man pro rata?.....	63
8.3 Hvor mange medlemmer oppnådde lokale tillegg?	64
8.4 Hvor store var tilleggene?	67
8.5 Oppsummering	69
9 Sammendrag 2016-oppgjøret	70
10 Mellomoppgjøret 2017	73
10.1 Kort om 2017-undersøkelsen.....	73
10.2 Regnet man pro rata også i 2017?	74
10.3 Egne prioriteringer før forhandlingene	75
10.4 Før det forberedende møtet	77
10.5 Forberedende møte og generelt lokalt tillegg	78
10.6 Krone eller trinntillegg?	79
10.7 La man til egne midler i 2017?	80
10.8 Forhandlingsprosessen 2017	81
10.9 Økonomiske resultater i 2017	82
10.10 Hvor mange oppnådde lokale tillegg?	83
10.11 Vinnere i 2017	84
10.12 Akademikeravtalen i 2017.....	85
10.13 Påstandsbatteri.....	87
10.14 Oppsummering	88
11 Nye rammebetingelser – hva så?	90
Kommer NTL økonomisk bedre ut med to separate avtaler?	90
Kan man forvente årlige lokale forhandlinger framover?	93
Hvordan håndtere opprettholdelse av kjøpekraft lokalt?.....	93
Forhandlingskompetanse – aldri vært viktigere?	95
Litteraturliste	96

Forord

Denne rapporten er skrevet for LO Stat og dreier seg om de lokale lønnsforhandlingene som ble gjennomført i det statlige tariffområdet høsten 2016 og høsten 2017. Rapporten bygger på spørreundersøkelser blant Norsk Tjenestemannslags (NTL) forhandlingsledere i det statlige tariffområdet. Disse undersøkelsene er gjennomført etter at den statlige hovedtariffavtalen ble delt, da Staten inngikk egen avtale med Akademikerne. Videre er det trukket veksler på datasett fra 2006 og 2014, for å se det nye forhandlingsregimet i relieff til det foregående.

Egil André Aas, Randi Stensaker og Dag Westhrin har fulgt prosjektet. Takk for nyttige kommentarer, poenger og innspill. På samme måte skal det rettes en stor takk til alle NTLs forhandlere som tok seg tid til å fylle ut de mange spørsmålene, og som meldte tilbake sine erfaringer. Det er for dere rapporten er skrevet. På Fafo har Bente Bakken klargjort manus, mens Jørgen Svalund har vært kvalitetssikrer. Takk til begge. Ansvar for rapportens innhold er imidlertid mitt alene.

Oslo, 1. desember 2018
Bård Jordfald

Abstract

Local bargaining under new conditions

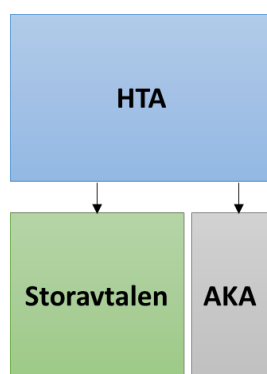
In the collective bargaining process in 2016, the central government's main tariff agreement was divided into two. Mechanisms for wage settings have since been conditional on the union membership of state employees. Members of the academic union get their wage terms governed by a collective agreement, while the rest of the state employees get their terms by another collective agreement.

The report addresses how the negotiators from The Norwegian Civil Service Union (NTL) resolved to go from a joint agreement to two separate agreements. The report further addresses other challenges that arose locally in the state sector, what steps NTL took in their own bargaining and what financial implications the divide resulted for the members they negotiated on behalf of.

1 Innledning

Den 30. april 2016 ble det klart at Staten hadde forlatt sitt gamle prinsippet med fire likelydende hovedtariffavtaler, med hver av hovedsammenslutningene på arbeidstakersiden. Lønnsystem og reguleringsmekanismer for lønn ville fra denne dato avhenge av statsansattes organisasjonstilknytning. I hovedoppgjøret 2016 inngikk Staten og Akademikerne en egen avtale, som kun omfattet statsansatte som var medlemmer i et akademikerforbund¹. Etter mekling, inngikk Staten deretter en avtale med de tre andre hovedsammenslutningene (LO Stat, YS Stat, Unio). Kort sagt ble resultatet at de som var medlemmer av et akademikerforbund, fikk sine lønnsbetingelser regulert annerledes enn resten av de statsansatte.

Figur 1.1 Deling av den statlige hovedtariffavtalen HTA.



Storavtalen dekker forhandlings- og lønnsregimet for statsansatte som er medlemmer i forbund tilknyttet LO Stat, YS Stat og Unio – og ble også gjort gjeldende for uorganiserte statsansatte. Majoriteten av de statsansatte får sine betingelser fastsatt gjennom denne avtalen, derfor har vi her gitt den navnet Storavtalen.

At Staten som arbeidsgiver endret standpunkt fra å holde på fire likelydende hovedtariffavtaler, dreide seg ikke om hvor mye lønningene skulle øke. Derimot dreide det seg om hvor stor andel av lønnsveksten som skulle fordeles sentralt og hvor stor andel som skulle fordeles lokalt ute i de statlige virksomhetene. Uavhengig av regjeringens sammensetning, har det i den siste 15-årsperioden vært et ønske fra arbeidsgiverdepartementet² og de underliggende statlige etater og virksomheter om at mer av lønnsfordelingen skulle skje ute i virksomhetene. Logikken er at dersom de statlige

¹ I tillegg til akademikerforbundene gjaldt dette også for den frittstående ingeniørorganisasjonen NITO og for Norges Farmaceutiske Forening. NITO har tradisjonelt organisert ingeniører med tre-årig utdanning, og har hatt et forhandlingsteknisk samarbeid med Akademikerne i staten siden tidlig på 2000-tallet.

² Staten har flyttet ansvaret for Statens arbeidsgiverpolitikk noe mellom departementene. I hovedoppgjøret 2016 lå dette ansvaret under Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

virksomhetene får politisk definerte mål, må de også ha midler som kan brukes for å oppnå disse. Lønn og lønnspolitiske virkemidler må da inngå som del av verktøypakka.

På den andre siden er ikke Staten bare arbeidsgiver for egne ansatte, men også den sentrale premissleverandøren i inntektspolitikken. Blant annet har statsoppgjøret hatt som sentral funksjon å støtte oppunder frontfagsmodellen. Kort sagt kan ikke Staten si at alle skal følge konkurranseutsatt sektor – og selv se bort fra frontfagets føringer. Staten kan heller ikke organisere sin arbeidsgiverpolitiske rolle på en slik måte at den setter Statens inntektspolitiske rolle i fare, bevisst eller ubevisst. Ingen steder i norsk arbeidsliv er det viktigere å ha kontroll over lønnsvekst enn i Staten. På mange måter har det også vært et spenningsforhold mellom det departementet som Staten til enhver tid har lagt arbeidsgiverfunksjonen til, og departementet som styrer pengesekken – Finansdepartementet.

Tilsvarende har det i perioden vært et spenningsforhold mellom hovedsammenslutningene på arbeidstakersiden. Akademikerne har sett seg tjent med at lønnsdannelsen skal skje lokalt, mens de tre andre hovedsammenslutningene har lagt vekt på sentrale tillegg sammen med lokale pottter. Fra disses side er det kun gjennom de sentrale tilleggene man har vært sikre på at samtlige medlemmer fikk opprettholdt sin kjøpekraft, eller på å få gjennomført lønnspolitiske prioriteringer; det være seg kvinnelønn eller lavlønsproblematikk.

Kort oppsummert har bildet vært slik: Akademikerne, etats- og virksomhetsledere og arbeidsgiverdepartementet på den ene siden – og de tre andre hovedsammenslutningene på den andre siden. Over dette har Finansdepartementet vaktet over pengesekken og overvåket at statsoppgjøret holder seg innenfor frontfagsmodellens rammer.

Innenfor det statlige forhandlingsregimet har det vært de sentrale partene som har forhandlet, og gjerne meklet seg fram til hvor stor lønnsveksten skal være, hvordan den skal fordeles og hvilke verktøy de deretter skal ta i bruk. I det store og hele har det vært tre spaker i HTA de har kunnet bruke:

- Generelt tillegg – enten gjennom krone- eller prosenttillegg, eller kombinasjoner av krone og prosent. Virkemidlet har vært en felles lønnstabell med lønnstrinn, som har blitt justert sentralt. De statsansatte er tilsatt i stillinger med stillingskoder, som har hatt en hjemmel på lønsplassering på tabellen.
- Justeringsforhandlinger. De sentrale partene har kunnet velge ut stillinger eller stillingsgrupper, som har blitt justert særskilt lønnsmessig. Det være seg kvinne-dominerte stillingsgrupper, eller stillinger hvor man har slitt med å rekruttere eller beholde ansatte.
- Lokale forhandlinger. Som en del av den økonomiske rammen har det blitt avsatt midler, såkalte pottter. Ut fra disse pottene har lokalt tillitsvalgte forhandlet med etats- og virksomhetsledere om hvilke statsansatte det var som skulle ha høyere lønn. De lokale forhandlingene har ofte hatt et individuelt perspektiv – hvor man har forhandlet på enkeltmedlemmer eller ansatte.

For partene i Storavtalen har det vært et sentralt poeng at de lokale forhandlingene føres under fredsplikt. Det finnes ingen muligheter for å iverksette arbeidskamp i forbindelse med lokale forhandlinger. Derfor har argumentet også vært at mesteparten av lønnsveksten må komme der konfliktretten ligger.

Akademikerne deler ikke de andre hovedsammenslutningenes vurderinger rundt sentral lønnsdannelse. De har lenge vært skeptiske både til andel og innretning på lønnsdannelsen som skjer sentralt. Ut fra deres perspektiv har sentralt fastsatte lavlønsprofiler eller sentrale justeringsforhandlinger stått i veien for – eller skjedd på bekostning av – deres medlemmers muligheter for lønnsvekst. Derfor har de også ønsket å skjerme egen lønnsmasse gjennom en egen avtale, som kun omfatter deres medlemmer. Dette har vært en lang kamp, som blant annet innbefatter en streik i hovedoppgjøret 2006. Ti år etter streiken og 14 år etter at Akademikerne oppnådde deling i kommunal sektor, oppnådde de sin målsetning også i det statlige tariffområdet våren 2016.

1.1 Hovedoppgjøret 2016

Utfallet ble to tariffavtaler, hvor det på lønnsiden oppsto forskjeller. Mens avtalt lønnsvekst var lik i de to avtalene, avvok de fra hverandre når det gjaldt på hvilke nivåer veksten skulle komme:

- Medlemmer av Akademikerne oppnådde et sentralt tillegg på 0,5 prosent per 1. mai 2016, og en pott på 2,3 prosent til lokale forhandlinger per 1. juli 2016. De lokale forhandlingene skulle være sluttført innen 31. oktober 2016.
- Uorganiserte og medlemmer av forbund tilknyttet LO Stat, YS Stat og Unio oppnådde et generelt tillegg på 1,15 prosent per 1. mai 2016 og en lokal pott på 1,5 prosent per 1. juli 2016. De lokale forhandlingene skulle være fullført innen 31. november, en måned etter Akademikernes lokale forhandlinger.

Begge oppgjørene var innenfor en avtalt ramme på 2,4 prosent, men med ulik fordeling mellom det sentrale og det lokale fordelingsnivået. Fordi det sentrale tillegget ble forskjellig, måtte man også ha to forskjellige lønnsregulativ. For eksempel ble lønnstrinn 58 i den ene avtalen forskjellig fra lønnstrinn 58 i den andre avtalen. Videre ble det gjennomført følgende endringer i begge avtalene:

- Fjerning av B-tabellen (erstattet med kronetillegg).
- Fjerning av høyeste trinn i stillingskodene. Fra 1. mai 2016 var det kun laveste lønnsnivå som skulle bestemmes sentralt.

Gjennom å fjerne «taket» – eller høyest mulige lønsplassering for en stilling, dreies på mange måter lønssystemet over mot minstelønssystem(er). I det statlige tariffområdet går det også et sentralt skille mellom stillingskoder på lønsspenn og stillingskoder på lønnsrammer. Stillingskoder på lønnsrammer har sikringsbestemmelser knyttet til ansiennitet, mens stillingskoder med lønsspenn kun angir laveste (og fram til 2016) og høyest mulig avlønning for koden. Felles er at hver stillingskode har forskjellige muligheter for innplassering.

For eksempel er kode 1408 Førstekonsulent på lønnsramme, mens 1434 Rådgiver er en spennkode. Enkelt sagt betyr dette at en statsansatt i stillingen 1408 Førstekonsulent automatisk sikres lønnsutvikling for ansiennitet, mens en statsansatt i stillingen 1434 Rådgiver ikke gjør det. Utover det generelle tillegget som gis i de sentrale forhandlingene, må rådgiverne ha uttelling i lokale eller i særskilte forhandlinger for å oppnå ytterligere lønnsvekst.

1.2 Mellomoppgjøret 2017

I etterkant av 2016-oppgjøret fastslo Statistikk- og beregningsutvalget i staten (SBU) at den avtalte lønnsveksten på 2,4 prosent ikke hadde materialisert seg helt etter planen. Faktiske lønnsvekst for Akademikeravtalen ble 2,5 prosent, mens den ble 2,2 prosent for Storavtalen. En avtale gikk over avtalt lønnsvekst, mens den andre ikke nådde avtalt lønnsvekst. Samlet, derimot, holdt Staten seg innenfor frontfagets ramme på 2,4 prosent.

Videre var overhenger³ inn i 2017-oppgjøret satt til 1,7 prosent for Akademikeravtalen og 1,4 prosent for Storavtalen. Samlet sett betydde dette at Storavtalen hadde med seg mer «friske penger»⁴ inn i 2017-runden, enn Akademikeravtalen. Det økonomiske utfallet av mellomoppgjøret i 2017 ble da:

- Akademikeravtalen – 0 i generelt tillegg, men en lokal pott på 0,85 prosent per 1. oktober 2017.
- Storavtalen – et generelt tillegg på 0,33 prosent per 1. mai 2017 og en lokal pott på 0,8 prosent per 1. juli 2017. I tillegg ble noen av de laveste lønnsrammene hevet med ett lønnstrinn sentralt.

I motsetning til i 2016-runden, skulle de lokale 2017-forhandlingene være avsluttet samtidig for begge avtalene. Lokale forhandlinger måtte være ferdigforhandlet innen 31. oktober 2017 for begge avtalene. Utover ulikhet i avtalt lønnsvekst og virkedato, ble forskjellene mellom de to avtalene ytterligere forsterket.

I Akademikeravtalen ble man enige om å fjerne lønnstabellen man hadde innført i hovedoppgjøret 2016. Lønn skulle heretter oppgis i kroner. Videre kunne man lokalt avgjøre hvordan man ville fordele den lokale potten på 0,85 prosent. Dette kunne skje gjennom et generelt tillegg til alle, individuelle tillegg eller gjennom heving av enkelte grupper. Det ble da opp til de lokale partene om man skulle sikre opprettholdelse av kjøpekraft for alle, eller om man valgte å prioritere annerledes.

1.3 Hva handler rapporten om?

Denne rapporten inngår i en lang rekke av utredninger om lokale forhandlinger innenfor det statlige tariffområdet, som Fafo har gjennomført. Tilbake i 2001 utførte Fafo en undersøkelse blant de statlige virksomhetslederne om deres vurderinger av

³ Lønnsoverheng er lønnsvekst som kommer som en følge av tariff tillegg gitt i foregående år. For eksempel vil lønnstillegg gitt sent i kalenderåret, skape høyere overheng enn tillegg gitt tidlig i kalenderåret.

⁴ Friske penger er en betegnelse på avtalt lønnsvekst minus lønns glidning og overheng, eller lønnsveksten etter de tekniske komponentene.

den lønnspolitiske utviklingen (Seip 2002). Bråten (2002) gjennomførte casestudier og intervjuer blant tillitsvalgte og medlemmer tilknyttet LO Stat. I 2002-revisjonen ble de sentrale partene enige om at den lokale potten skulle være på historisk sett høye 2 prosent av lønnsmassen. I kjølvannet av 2002-oppgjøret ble Fafo engasjert av Arbeids- og administrasjonsdepartementet (AAD) og de fire hovedsammenslutningene (LO Stat, YS Stat, Akademikerne og Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon⁵). Denne undersøkelsen besto av spørreundersøkelser rettet mot de lokale arbeidsgiverne og forhandlingslederne til forbundene for alle de fire hovedsammenslutningene (Jordfald 2004). Videre ble det på bakgrunn av samme tallmateriale gjennomført en oppfølgingsstudie innenfor forsknings- og utdanningssektoren (Jordfald 2005). I forbindelse med 2006-oppgjøret ble dette fulgt opp med en ny undersøkelse om de lokale forhandlingene innenfor tariffområdet (Jordfald 2007). I denne undersøkelsen var det kun Norsk Tjenestemannslags (NTL) forhandlingsledere som ble intervjuet. I etterkant av 2014-revisjonen besluttet LO Stat å gjennomføre en undersøkelse blant sine største forbund (Jordfald 2016).

I kjølvannet av 2016-oppgjøret tok LO Stat på nytt kontakt med Fafo for å gjennomføre en undersøkelse, men denne gangen under helt nye betingelser. Hensikten var som ved tidligere undersøkelser, å få oversikt over hvordan forhandlingsrundene hadde gått. Ettersom mellomoppgjøret 2017 hadde med seg nye elementer, ble det klart at LO Stat også ønsket å vite hva som skjedde i denne runden. Denne rapporten tar altså for seg både hovedoppgjøret 2016 og mellomoppgjøret 2017, hvor det ble foretatt to separate undersøkelser rett etter at disse forhandlingsrundene ble slutt ført.

Denne rapporten dreier seg om hvordan man ute i de statlige virksomhetene løste det å gå fra en felles forhandling med en lokal pott på en avtale, til to separate forhandlinger. Ikke bare ble det to separate forhandlinger, men disse hadde forskjellig innslagsdato, omfang og beregninger. Hvilke utfordringer var det som oppsto i kjølvannet av splittingen av hovedtariffavtalen, og hvilke grep ble gjort blant dem som forhandlet under nye rammebetingelser?

⁵ Unio fra og med 2005, da Norsk forskerforbund og Den norske kirkes presteforening gikk ut av Akademikerne og inn i UHO.

2 Det statlige tariffområdet

I Statens tjeneste har lønns- og arbeidsbetingelser historisk sett vært regulert gjennom tre forskjellige avtaler: *overenskomstlønte* som går på Fellesforbundets tariffavtale i forsvarrets verksteder, *leder- og dommerlønnssystemet* som regulerer lønnsbetingelsene for de aller øverste lederne i Staten og dommerne, og *den statlige hovedtariffavtalen* (HTA). Staten har operert med forskjellige avtaler i perioden, også før hovedtariffavtalen ble splittet. De to andre avtalene avviker derimot både i omfang og avgrensning. Dommerne og topplederne samt mekanikerne omfatter til sammen 3–4 prosent av alle statsansatte, og de er på avgrensede stillinger og steder i forvaltningen.

2.1 Arbeidstakerorganisasjonene i Staten

Lov om offentlige tjenestetvister (LOV-1958-07-18-2) bestemmer hvem som har rett til å forhandle og inngå tariffavtaler med Staten. I motsetning til privat sektor, er forhandlingsretten lagt til hovedsammenslutningene, ikke til arbeidstakerforbundene. Med unntak av nevnte overenskomstlønte og topplederne, skiller Staten seg fra privat sektor på avtalestruktur. Mens privat sektor opererer med horisontal avtalestruktur, med arbeideravtaler og funksjonæravtaler, er de statlige tariffavtalene vertikale. Det vil si at de dekker samtlige ansatte. Dette igjen gjør det organisatoriske landskapet komplekst, hvor ulike organisasjoners medlemmer er å finne i like eller liknende stillinger innenfor samme virksomhet.

Krone- og prosentfordeling mellom de to avtalene på makronivå er nokså oversiktlig. Nedover i etater og virksomheter er bildet derimot mer komplekst. Noen steder er flesteparten av de statsansatte i Akademikeravtalen, mens i andre virksomheter er nesten ingen å finne i denne avtalen. I forbindelse med tariffrevisjonene legger Kommunal- og moderniseringsdepartementet ut oversikter⁶ over hvordan de lokale pottene ble fordelt etter avtale og de drøyt 200 forhandlingsstedene hvor forhandlingene føres. Ettersom de lokale pottene er generert fra avtalenes lønnsmasse, er det enkelt å komme fram til hvor mye av samlet lønnsmasse som tilkommer den ene eller den andre avtalen. I de neste avsnittene ser vi litt nærmere på hvor i Staten de ulike hovedsammenslutningene og underliggende forbundene står sterkt – eller svakt.

2.2 Makrotall for avtalene

Legger man Statistikk- og beregningsutvalget i staten (SBU) sine tall til grunn, utgjorde det statlige tariffområdet 160 100 statsansatte og 151 100 årsverk høsten 2016.

⁶ www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/Statlig-arbeidsgiverpolitikk/lonn-og-tariff-i-staten/lonnsoppgjoret-2016/id2478403/

I kjølvannet av jernbanereformen og endringer i Jernbaneverket, gikk en del statsansatte ut av tariffområdet fra årsskiftet 2016/2017. Det samme gjelder for ansatte i Den norske kirke, som ble løftet ut av Staten.

Høsten 2017 var det 154 400 statsansatte som til sammen utførte 145 800 årsverk. For Storavtalen sin del medførte dette at antall personer gikk ned fra 125 000 høsten 2016, til 119 000 personer høsten 2017. Derimot ble det om lag 500 flere statsansatte i Akademikeravtalen, som gikk fra 35 000 ansatte høsten 2016 opp til 35 500 ansatte høsten 2017.

Tabell 2.1 Lønnsmasse for hhv. Storavtalen og Akademikeravtalen. 1.10.2016 og 1.10.2017. (SBU) (Millioner kroner).

	Samlet lønnsmasse	Storavtalen	Akademikeravtalen
1.10 2017			
Brutto	85228	63750	21478
Regulativ	80093	59166	20927
1.10 2016			
Brutto	82753	62658	20095
Regulativ	77903	58297	19606

Per 1.10.2016 utgjorde Akademikeravtalen i overkant av 24 prosent av samlet bruttolønnsmasse og 25 prosent av samlet regulativlønnsmasse. Året etter var 25 prosent av samlet bruttolønnsmasse og 26 prosent av regulativlønnsmasse i Akademikeravtalen.

Per 1.10.2016 utgjorde akademikermedlemmene 22 prosent av de ansatte og årsverkene, mens de utgjorde 23 prosent av de ansatte og årsverkene nøyaktig ett år etter. At andelen av lønnsmassen er høyere enn andelen av de ansatte og årsverkene, betyr også at lønnsnivået i Akademikeravtalen samlet er høyere enn i Storavtalen.

2.3 Akademikerne i Staten

Hovedsammenslutningen Akademikerne⁷ omfatter de 13 forbundene som er tilknyttet hovedorganisasjonen, samt de frittstående forbundene NITO og Norges Farmaceutiske Forening. NITO har drøyt 5700 medlemmer, mens Norges Farmaceutiske Forening har snaut 200 medlemmer i Staten. Av de 35 000 statsansatte som er tilmeldt hovedsammenslutningen, er omtrent 17 prosent ikke medlem av et Akademikerforbund. NITO og farmasøytene har derimot et forhandlingsteknisk samarbeid, hvor de forhandler under Akademikernes paraply.

Blant Akademikerforbundene er Tekna størst, med 7300 medlemmer (21 prosent av medlemmene), mens Juristforbundet har rett over 7000 medlemmer (20 prosent). Det tredje største forbundet er Samfunnsviterne, med 5500 medlemmer (16 prosent).

⁷ Antall medlemmer i dette avsnittet er hentet fra Akademikernes hjemmeside og oversikt over medlemstall Stat 2017.

Disse tre forbundene utgjør sammen med NITO snaut tre firedeler av medlemsmassen, mens de resterende ti forbundene og farmasøytene utgjør den siste firedelen. Sivilingeniør, jurist, samfunnsviter og ingeniør er altså de store utdanningsgruppene som er organisert hos Akademikerne i Staten.

Dersom man ser hvor i Staten Akademikerne har mange medlemmer, utgjør Akademikeravtalen en betydelig større andel av lønnsmassen i departementene enn ellers i forvaltningen. Mellom departementene varierer andelen fra 40 prosent i Utenriksdepartementet og opp til 66 prosent i Finansdepartementet og Landbruks- og matdepartementet. For departementene samlet utgjorde Akademikeravtalen 52 prosent av lønnsmassen, mens Storavtalen omfatter 48 prosent i 2016. Tar man for seg de underliggende etatene, endres bildet. Vi kan her bruke Finansdepartementet som eksempel. Her hadde Akademikeravtalen 25 prosent av lønnsmassen i de underliggende virksomhetene (Direktoratet for økonomistyring, Finanstilsynet, Skatteetaten, Statistisk sentralbyrå og Tolletaten), mens Storavtalen hadde 75 prosent av samlet lønnsmasse. Videre var det variasjoner mellom virksomhetene underlagt Finansdepartementet – fra 8 prosent av lønnsmassen i Tolletaten og opp til 54 prosent av lønnsmassen i Finanstilsynet.

Tabell 2.2 viser de ti største forhandlingsområdene i Staten og hvordan lønnsmassen fordeler seg mellom de to tariffavtalene her.

Tabell 2.2 De 10 største forhandlingsstedene i Staten. Lønnsmasse fordelt på Akademikeravtalen og Storavtalen og andel av total lønnsmasse. 2016.

Forhandlingsområde	Akademikeravtalens andel av lønnsmassen	Storavtalens andel av lønnsmassen	Områdets andel av statlig lønnsmasse
Forsvaret	9,5	90,5	12
Politietaten	9,9	90,1	10
Arbeids- og velferdsetaten	16,9	83,1	8
Statens vegvesen	49,5	50,5	5
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet	27,9	72,1	5
Universitetet i Oslo	19,1	80,9	4
Skatteetaten	25,8	74,2	4
Kriminalomsorgen	4,0	96,0	3
Jernbaneverket	23,3	76,7	3
Universitetet i Bergen	22,0	78,0	2

Blant de største forhandlingsområdene ser man at Akademikeravtalen utgjør under 10 prosent av lønnsmassen i den uniformerte delen av forvaltningen (forsvar, politi og kriminalomsorg). Derimot ser man i tabell 2.2 at avtalen omfatter omtrent halvparten i Statens vegvesen, hvor NITO og Tekna har mange ingeniører som medlemmer.

På de største universitetene varierer andelen av lønnsmassen fra en snau femdel (UiO) opp til snaut 30 prosent på NTNU. I Skatteetaten utgjør avtalen omtrent en

fredel av lønnsmassen, og her har Juristforbundet mange medlemmer. I Jernbaneverket har avtalen om lag en firedel av lønnsmassen, men etaten har blitt betydelig omorganisert etter 2016.

Tabell 2.3 viser de ti forhandlingsområdene i Staten, hvor Akademikerne dominerer lønnsmassen.

Tabell 2.3 De 10 forhandlingsstedene i Staten, med størst andel av lønnsmassen i Akademikeravtalen. 2016.

Forhandlingsområde	Akademikeravtalens andel av lønnsmassen	Storavtalens andel av lønnsmassen	Områdets andel av statlig lønnsmasse
Nasjonalt klageorgan for helsetjenesten	83,4	16,6	0,1
Husleietvistutvalget	76,3	23,7	0,0
Sivilombudsmannen	75,3	24,7	0,0
Forbrukerombudet	75,1	24,9	0,0
Nasjonal kommunikasjonsmyndighet	74,8	25,2	0,1
Riksadvokaten	74,3	25,7	0,2
Statens sivilrettsforvaltning	73,6	26,4	0,0
Fylkesnemndene for barnevern og sosiale saker	69,6	30,4	0,1
Konkurransetilsynet	68,4	31,6	0,1
Mattilsynet	67,6	32,4	0,7

Akademikeravtalen dominerer innenfor en rekke mindre spesialiserte forvaltningsorganer, ombud eller klageorganer. På topp ti-lista, er det kun Riksadvokaten og Mattilsynet som har en lønnsmasse på over 100 millioner. Av større virksomheter (over 100 millioner i lønnsmasse), har Akademikeravtalen høy andel av samlet lønnsmassen i:

- Utlendingsnemnda – 67 prosent
- Finansdepartementet – 66 prosent
- Justis- og beredskapsdepartementet – 64 prosent
- Fylkesmannen i Hordaland – 63 prosent
- Samferdselsdepartementet – 63 prosent

2.4 Storavtalen i Staten

De tre andre hovedsammenslutningene, LO Stat, Unio og YS Stat, har hver sin likelydende avtale, som også dekker inn de uorganiserte. De tre hovedsammenslutningene varierer både i størrelse og hvor i Staten de har sine organisasjonsmessige tyngdepunkter.

LO Stat

LO Stat er den største av hovedsammenslutningen under Storavtalen, med 44 000 medlemmer (2016). 19 av LO forbundene er tilknyttet hovedsammenslutningen LO Stat. Forbundene varierer betydelig i størrelse. Godt over 60 prosent er medlemmer av Norsk Tjenestemannslag (NTL). Dette forbundet organiserer personell på de fleste stillingsnivåer og i de fleste statlige virksomheter. NTL dekker derimot ikke uniformsyrkene, som er å finne i egne forbund.

Det nest største forbundet er Norges Offisersforbund (NOF), som er det største forbundet for militært personell. Videre dominerer Norsk Fængsels- og Friomsorgsforbund (NFF) de uniformerte yrkene i kriminalomsorgen. De tre største forbundene, NTL, NOF og NFF, dekker 80 prosent av medlemsmassen til LO Stat. Videre hadde Norsk Jernbaneforbund (NJF) 2200 medlemmer i jernbaneverket, men etaten har blitt omorganisert og ført ut av Staten. Videre har deler av Fagforbundets medlemmer i Staten blitt med over i KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter etter at stat og kirke skilte lag.

Unio

Unio er avtalepart i Storavtalen med 34 000 medlemmer, og det er i første rekke to steder i Staten at Unio har en sterk stilling. Forskerforbundet med sine 13 400 medlemmer er den største organisasjonen for vitenskapelig ansatte i universitets- og høgskolesektoren. Nesten like mange medlemmer har Politiets Fellesforbund, som er den klart dominerende organisasjonen innenfor politietaten. De to forbundene utgjør 82 prosent av Unios medlemmer i Staten.

Av de mindre statsforbundene, har Utdanningsforbundet drøyt 2000 medlemmer, særlig knyttet til lærerutdanningen i høgskolesektoren og i Statped. Skillet mellom stat og kirke medførte også at om lag 1200 prester i Presteforeningen gikk ut av det statlige tariffområdet og inn i kirkens arbeidsgiverorganisasjon (KA).

YS Stat

YS Stat er minste avtalepart i Storavtalen med sine 25 000 medlemmer. Av YS-forbundene er ti tilknyttet YS Stat. I forvaltningen står YS sterkt innenfor Tolletaten (Norsk Tollerforbund) og blant militært personell i forsvaret. Befalets Fellesorganisasjon (BFO) kniver med Norges Offisersforbund om å være det største forbundet. Derimot er Parat det største av YS-forbundene i Staten, uten at det er noen spesiell del eller sektor Parat dominerer. Mens NTL fungerer som samlingsforbund i LO Stat, har YS ikke et tilsvarende samleforbund. For eksempel organiserer både Parat og AVYO blant de ansatte i NAV-systemet, og grensegangene for hvilke YS-forbund som skal organisere hvilke ansatte i Staten, synes for utenforstående noe uklare.

Det finnes ingen mulighet til å skille lønnsmassen mellom de tre hovedsammenslutningene. Men tabell 2.4 viser hvor Storavtalen har størst andel av lønnsmassen, og slik sett en svært liten del av lønnsmassen i Akademikeravtalen.

Tabell 2.4 De 10 forhandlingsstedene i Staten med størst andel av lønnsmassen i Storavtalen. 2016.

Forhandlingsområde	Akademikeravtalens andel av lønnsmassen	Storavtalens andel av lønnsmassen	Områdets andel av statlig lønnsmasse
Norges musikkhøgskole	1,1	98,9	0,1
Rikskonsertene	1,5	98,5	0,0
Kunst- og designhøgskolen i Bergen	1,8	98,2	0,1
Språkrådet	2,2	97,8	0,0
Kunsthøgskolen i Oslo	3,6	96,4	0,1
Kriminalomsorgen	4,0	96,0	2,8
Sami allaskuvla/ Samisk høyskole	4,4	95,6	0,1
Norges Idrettshøgskole	5,1	94,9	0,2
Forsvarsstaben (internasjonale operasjoner)	5,6	94,4	0,2
Fredskorpset	6,4	93,6	0,0

I tabell 2.4 over de ti forhandlingsområdene hvor Storavtalen dominerer lønnsmassen, er bispedømmene tatt ut. Årsaken er at de ble løftet ut av Staten i 2017 – og at de ville dominert tabell 2.4 dersom de hadde vært med. For de elleve bispedømmene varierte Storavtalens andel av lønnsmassen fra 100 prosent (Hamar Bispedømme) til 96 prosent (Bjergvin Bispedømme) i 2016. Ellers ser man at musikk- og humanistiske institusjoner har et lavt innslag av lønnsmassen i Akademikeravtalen. Kriminalomsorgen domineres også av Storavtalen. Av større virksomheter (over 100 millioner i lønnsmasse), har Storavtalen høy andel i lønnsmassen til:

- Høgskulen i Sogn og Fjordane (93 prosent)
- Tolletaten (92 prosent)
- Høgskulen i Volda (92 prosent)
- Forsvaret (91 prosent)
- Statped (90 prosent)
- Arkivverket (90 prosent)
- Politietaten (90 prosent)

2.5 Hvilke stillinger er det konkurranse om?

Variasjoner i størrelsesforholdet mellom de to avtalen er et aspekt. Et annet er at det for enkelte stillinger og stillingsgrupper er konkurranse, mens det i andre er lavt innslag av konkurranse mellom avtalene. Innslaget av akademikere i arbeiderstillinger er per definisjon lavt. På samme måte dominerer Storavtalen innenfor de uniformerte yrkene, og dessuten innenfor de manuelle yrkene som fortsatt er å finne i Staten.

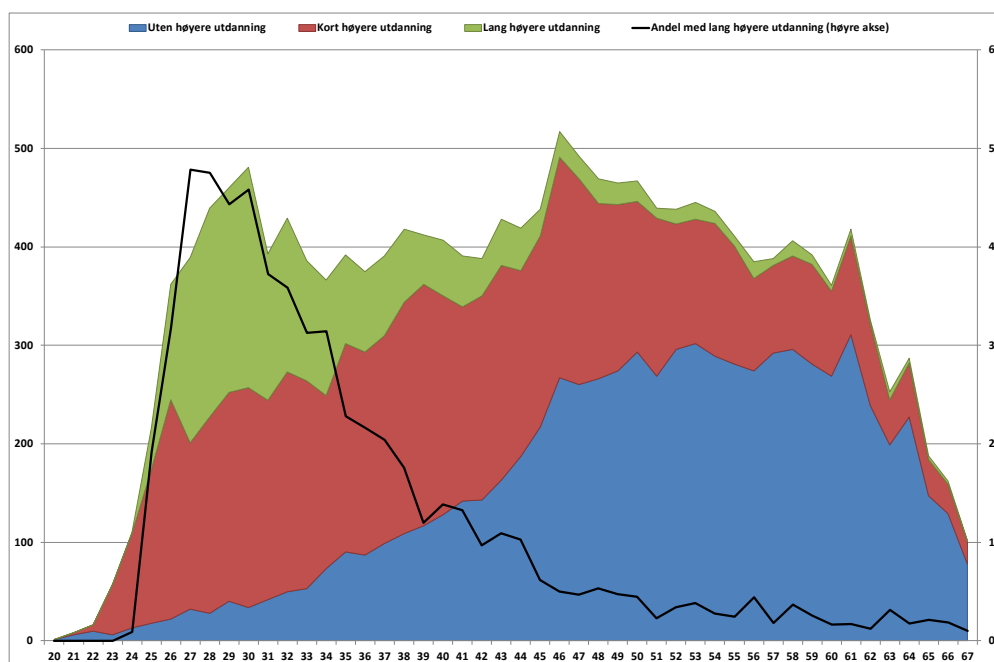
Man kunne tenke seg at konkurranseflaten gikk på utdanningslengde. Med unntak av NITO, er statsansatte med kort høyere utdanning å finne utenfor Akademikernes rekker. Derimot er de med lengst utdanning (doktorgradsnivå) ofte å finne i Forskerforbundet, som igjen er i Storavtalen.

Det er i mellomsjiktet eller i tradisjonelle saksbehandler-/byråkratstillinger at konkurransen mellom de to avtalene er størst. Tilbakemeldinger fra tillitsvalgte⁸ er at konkurransen mellom avtalene primært er på saksbehandlerstillinger eller funksjonærstillinger rundt omkring i forvaltningen. Dette dreier seg igjen ofte om stillingskoder som 1408 Førstekonsulent, 1434 Rådgiver og 1364 Seniorrådgiver. Disse stillingskodene er også de tre største stillingskodene og omfattet 29 prosent av de statsansatte i 2014⁹ (Jordfald 2018). Fjerner man uniformsyrkene (toll, krimomsorg, politi og militært personell m.m), hvor det er liten konkurranse mellom de to avtalene, går den relative andelen for førstekonsulenter, rådgivere og seniorrådgivere opp mot 40 prosent av de statsansatte.

Førstekonsulentene

I figur 2.1 er sist tilgjengelige registertall for de drøyt 17 000 statlige førstekonsulentene etter alder og registrert utdanning vist.

Figur 2.1 Antall personer tilsatt i 1408 Førstekonsulent, etter alder og utdanningslengde. 2014.



Aldersmessig er 1408 Førstekonsulent nokså jevnt fordelt i intervallet 25–62 år, med 400–500 personer i hvert alderstrinn. Stillingskoden brukes både for statsansatte med

⁸ Spørreundersøkelse til NTLs forhandlingsledere i 2017, se kapittel 3.

⁹ Statens sentrale tjenestemannsregister (SST) ble nedlagt i 2014, og erstattet med AREG-ordningen fra 1.1.2015. Med SST forsvant også den sentrale oversikten over stillinger og stillingskoder i staten. Ingen vet p.t hvor mange det er som er tilsatt i de ulike stillingskodene.

erfaring og realkompetanse og som startstilling for nyansatte med høyere utdanning. Blant de yngste førstekonsulentene (25 år og yngre) dominerer de som er registrert med kort høyere utdanning. Fra 25-årsalderen og oppover kommer det et betydelig innslag med nyutdannede med lang høyere utdanning.

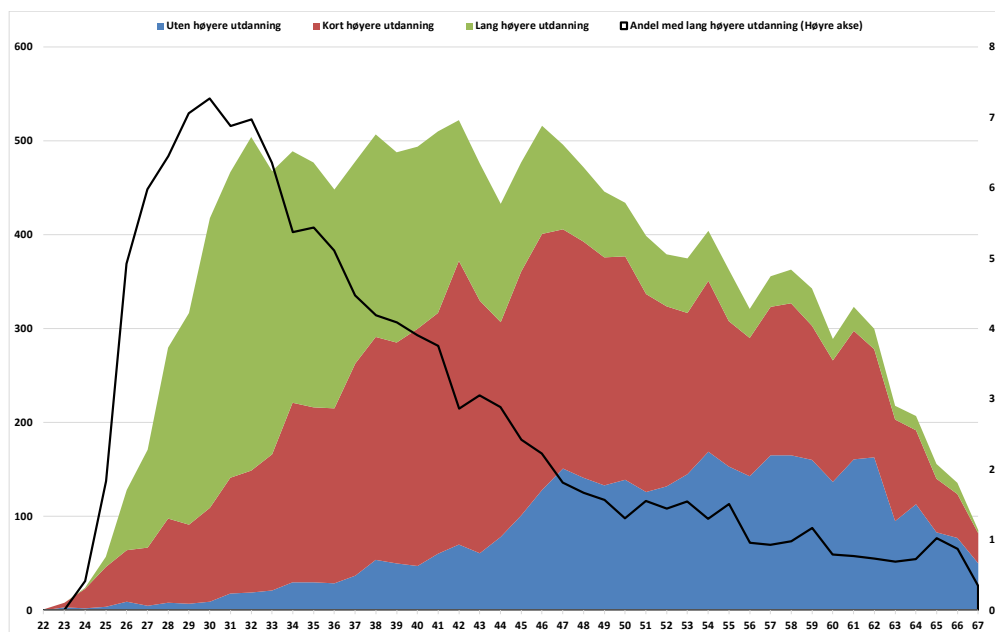
Den sorte streken i figur 2.1 viser prosentvis andel av 1408 Førstekonsulent med lang høyere utdanning. Blant 26–29-åringene utgjør de nesten halvparten, men andelen går betydelig nedover når alderen øker. I slutten av 30-årene utgjør de med lang høyere utdanning under 20 prosent, og midt i 40-årene utgjør de kun 5–6 prosent av alle førstekonsulentene. At de med lang høyere utdanning forsvinner ut av 1408 Førstekonsulent, behøver ikke å bety at de forsvinner ut av Staten. En mulighet er at de får nye arbeidsoppgaver eller ny stilling, for eksempel som 1434 Rådgiver.

Retter man søkelyset på dem som ikke er registrert med høyere utdanning, ser man at innslaget av dem er lavt i de yngste aldersgruppene. Derimot øker antall og andel oppover i trettiårene, og blant førstekonsulenter over 45 år er de den desidert største gruppa.

Rådgiverne

I figur 2.2 er sist tilgjengelige registertall for dem som var tilsatt som 1434 Rådgiver etter alder og registrert utdanning vist.

Figur 2.2 Antall personer tilsatt i 1434 Rådgiver, etter alder og utdanningslengde. 2014.



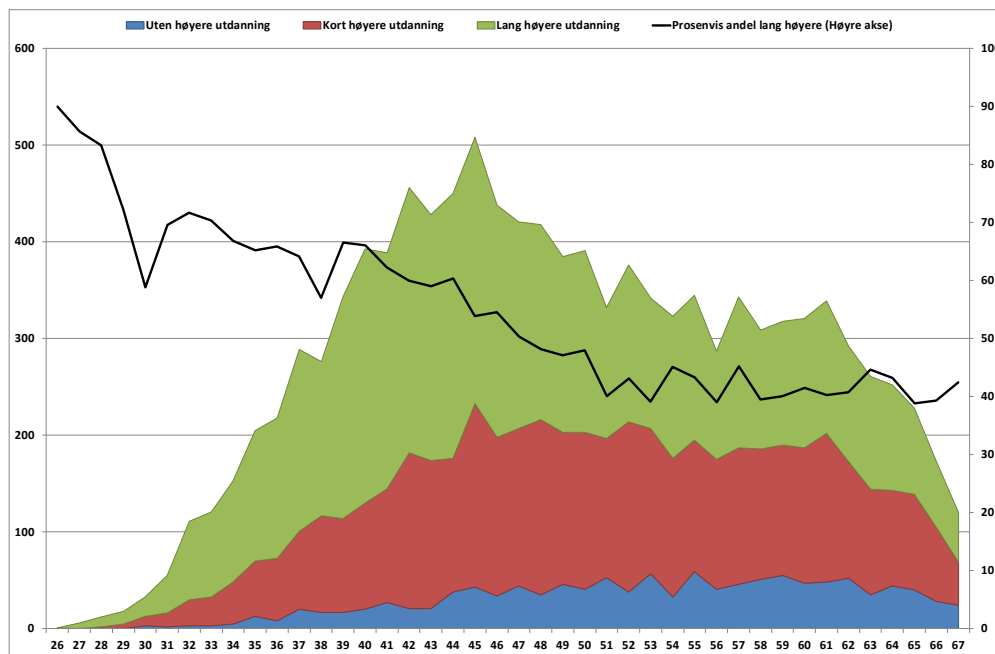
I 2014 var det 16 250 ansatte som 1434 Rådgiver, og de største aldersgruppene var innenfor intervallet 30-50 år. Som figur 2.2 også viser var det få under 25 år i stillingen, og at de yngste rådgiverne domineres av dem med lang høyere utdanning. Godt over halvparten av rådgiverne under 35 år hadde lang høyere utdanning. Videre ser man at de med kort høyere utdanning, blir flere utover i 30-årene. Midt i 40-årene

er det de med 1–3 års høyere utdanning som dominerer, mens de uten registrert høyere utdanning begynner å gjøre seg gjeldende fra midt i 40-årene. Derimot er andelen rådgivere med lang høyere utdanning godt under 20 prosent for dem over 45 år.

Seniorrådgiverne

I figur 2.3 er sist tilgjengelige registertall for dem som var tilsatt som 1364 Seniorrådgiver etter alder og registrert utdanning vist.

Figur 2.3 Antall personer tilsatt i 1364 Seniorrådgiver, etter alder og utdanningslengde. 2014.

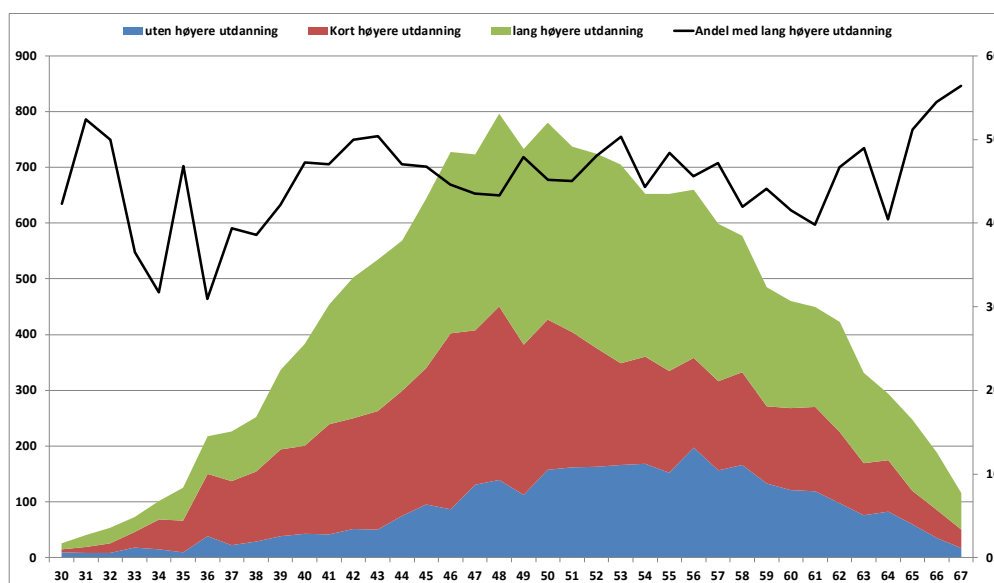


I 2014 var det 11 700 Seniorrådgivere i Staten. Som figur 2.3 viser, er få under 30 år som har stillingen, men antallet øker utover i 30-årene. Først i slutten av 30-årene kommer man over 300 personer per år som er tilsatt som seniorrådgiver. Blant dem under 40 år har to av tre lang høyere utdanning, men resten i all hovedsak har kort høyere utdanning (1–3 år). I de store kullene av seniorrådgivere – 40- og 50-åringene – ser man at andelen med lang høyere utdanning reduseres noe når alderen øker. Blant 50-åringene hadde halvparten lang høyere utdanning, mens fire av ti 60-åringene hadde det.

Lederstillingene

HTA inneholder en lønnsplan for gjennomgående lederstillinger (90.100 Lederstillinger) som brukes i hele forvaltningen. Som for førstekonsulenter, rådgivere og seniorrådgivere er det i figur 2.4 gjort en inndeling etter alder og registrert utdanningsnivå for disse lederstillingene.

Figur 2.4 Antall personer tilsatt i gjennomgående lederstillinger (90.100), etter alder og utdanningslengde. 2014.



I 2014 var det 16 900 statsansatte i de gjennomgående lederstillingene, og som figur 2.4 viser dominerer 40-60 åringene. Samtidig ser man at andelen med lang høyere utdanning samlet ligger rundt 50 prosent gjennom aldersfordelingen. Halvparten av lederne har enten kort høyere utdanning eller er ikke registrert med høyere utdanning.

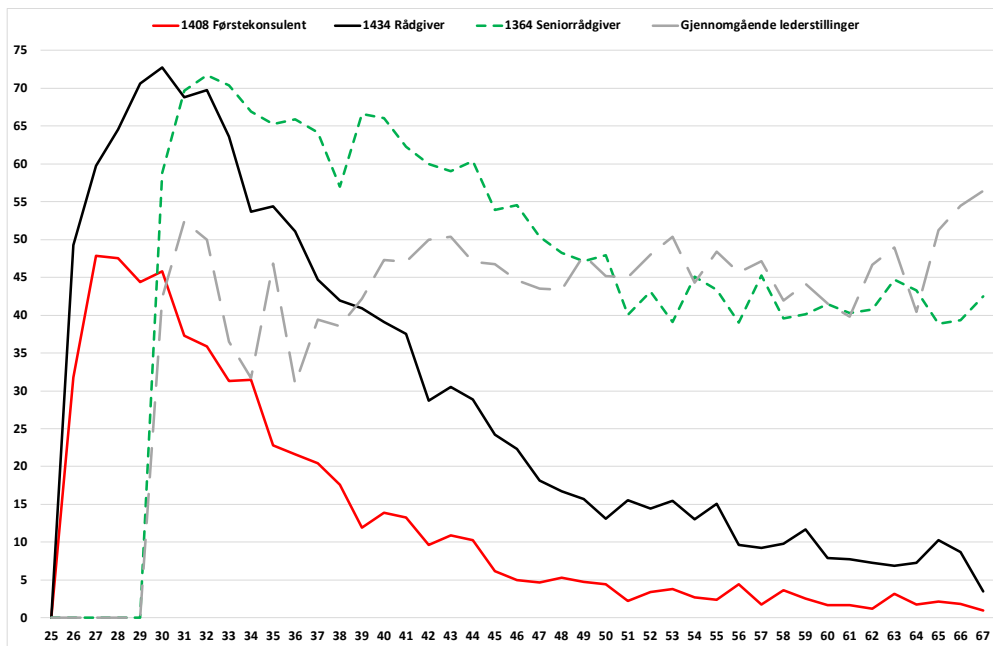
2.6 Idealtypisk karriereløp?

I figur 2.5 er andelen med lang høyere utdanning etter alder for de stillingskodene hvor det er avtalemessig konkurranse satt sammen. Figur 2.5 er også et forsøk på å tegne opp en idealtypisk karrierevei for statsansatte med høyere utdanning. Det skal sies at det ikke er mulig å følge enkeltindividers karriereløp, men vi viser forskjellene slik de var i 2014. Eksemplet med den idealtypiske byråkrat/saksbehandler forutsetter da til en viss grad at historien i store trekk gjentar seg.

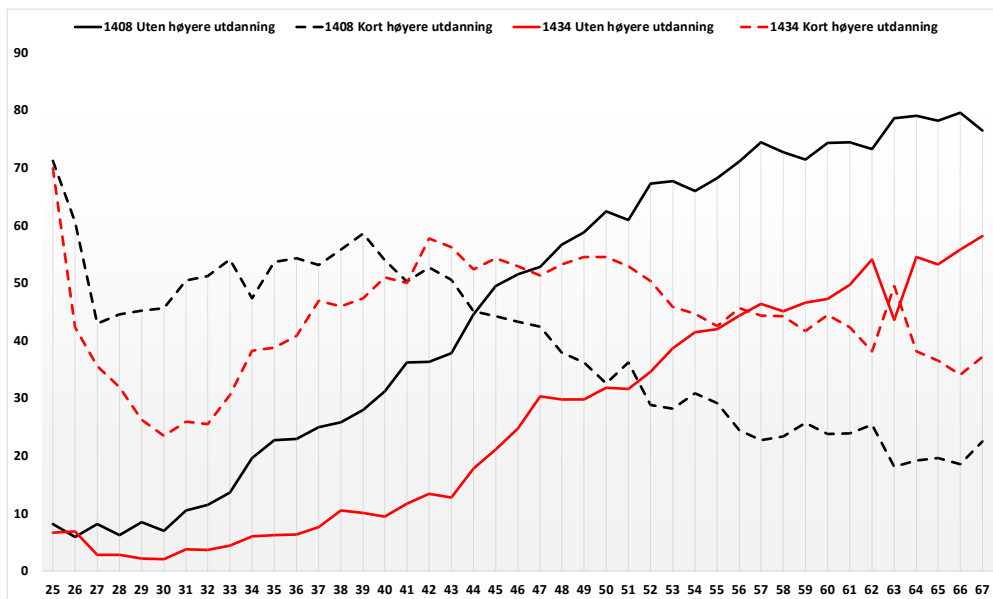
Som nyansatt med høyere utdanning, starter man ofte opp i 1408 Førstekonsulent, hvor man gjennom de første årene opparbeider seg arbeidserfaring. Veien går videre til en rådgiverstilling (1434) som man har gjennom 30-årene, før man en eller annen gang i 40-årene blir Seniorrådgiver (1364). En del vil også bli ledere etter dette – men for de gjennomgående lederstillingene øker ikke andelen med lang høyere utdanning med alder. I gjennomgangen av de ulike stillingene så man også en effekt for statsansatte med kort høyere utdanning og dem uten registrert høyere utdanning. Det var flere av dem i de tre stillingskodene, desto høyere opp i aldersintervallene man kom.

I figur 2.6 er de relative andelen for førstekonsulenter og rådgivere med kort høyere utdanning og uten registrert høyere utdanning vist.

Figur 2.5 Prosentvis andel med lang høyere utdanning. Etter alder og stilling. 2014.



Figur 2.6 Prosentvis andel av 1408 Førstekonsulent og 1434 Rådgiver. Etter kort høyere utdanning eller uten registrert høyere utdanning. 2014.



For 1408 førstekonsulentene med kort høyere utdanning, reduseres andelen i 40-årene (mot i 30-årene for dem med lang høyere utdanning). For dem uten høyere utdanning, er det et vendepunkt ved 45 år. Da er det flere av disse, enn av dem med kort høyere utdanning. Tilsvarende ser man at andelen for rådgiverne midt i 50-årene er like stor. En fortolkning kan være at desto høyere utdanning man har, desto fortere går man gjennom karriereløpet fra førstekonsulent opp til rådgiver – eller seniorrådgiver.

giver. For de gjennomgående lederstillingene er det derimot ikke samme effekt. Andelen med lang høyere utdanning er jevnt fordelt gjennom hele aldersfordelingen (se figur 2.4).

2.7 Oppsummering

Gjennomgangen viste at Akademikerne hadde omtrent en firedel av lønnsmassen i Staten, mens resten tilhørte Storavtalen. Primært grunnet at deler av jernbanesektoren og kirken går ut av tariffområdet, økte den relative andelen av lønnsmassen for Akademikerne fra 2016 til 2017. Videre hadde Akademikerne høyere andel av lønnsmassen enn årsverk, og slik sett høyere gjennomsnittslønn enn blant dem i Storavtalen.

Målt etter lønnsmasse varierte andelene til de to avtalene kraftig mellom de statlige virksomhetene. Akademikeravtalen er størst innenfor departementsområdet, men mellom departementene varierer avtalens andel fra 40 prosent i Utenriksdepartementet, til 66 prosent i Finansdepartementet og Landbruks- og matdepartementet. I sentralforvaltningen utenfor departementene, universitets- og høyskolesektoren, forsvaret og den sivile ytre etat, dominerte Storavtalen lønnsmassen. Unntakene her er en rekke mindre spesialiserte forvaltningsorganer, ombud eller klageorganer som domineres av Akademikeravtalen. I de store forhandlingsstedene som forsvar, politi, arbeids- og velferdsetaten (NAV) og i universiteter og høyskoler, dominerte Storavtalen lønnsmassen.

Rettes søkelyset på stillinger med konkurranse mellom avtalene, er denne særlig til stede i tradisjonelle saksbehandler-/byråkratstillinger. Tar man ut uniformsyrkene (forsvar, politi, toll, krimomsorg), er om lag 40 prosent av de statsansatte å finne på tre gjennomgående stillingskoder. Gjennomgangen av stillingskodene viste også at registrert formalutdanning varierte etter alder.

For eksempel er 1408 Førstekonsulent en stillingskode som benyttes både for nyutdannede med høyere utdanning og for mer erfarne arbeidstakere uten registrert høyere utdanning. Andelen med lang høyere utdanning blant førstekonsulenter, sank kraftig for dem midt i 30-årene, og midt i 40-årene for dem med kort høyere utdanning. Tilsvarende effekter senere i aldersintervallene finner man for rådgivere og seniorrådgivere. En fortolkning kan være at desto høyere utdanning man har, desto forttere går man gjennom karriereløpet fra førstekonsulent opp til rådgiver – og videre opp til seniorrådgiver. Derimot ser det ikke ut til at dette gjelder de gjennomgående lederstillingene. Andelen med lang høyere utdanning var mer eller mindre konstant fra 30-årsalderen og fram til pensjonsalder. Hvor mange av dem med lang høyere utdanning som er medlemmer av Akademikerne og hvor mange om lønsmessig er plassert i Storavtalen for disse stillingskodene, er ukjent. Men det vil i mange forhandlingsområder være slik at forskjeller i alder/erfaring blant statsansatte i disse stillingene, må tas med når det gjelder problematikk knyttet til to tariffavtaler.

3 Om undersøkelsene

Fafo har med ujevne mellomrom gjennomført forskjellige studier knyttet til de lokale lønnsforhandlingene i det statlige tariffområdet (Jordfald, 2004, 2007 og 2016). Ikke bare gir disse studiene oss muligheter til å se endringer over tid, men også å kunne sammenlikne effekter – for eksempel av ulike reformer. Å gå fra én til to tariffavtaler i Staten må regnes som den største systemendringen siden lokale forhandlinger ble innført tidlig på nittitallet. Gjennom å stille identiske eller likelydende spørsmål, kan vi se om det er endringer eller ei på sentrale parametere.

Av LO Stat sine forbund er det NTL vi har flest observasjonsår for (2002, 2006 og 2014). NTL er det største forbundet i statssektoren, og de er til stede i langt flere forhandlingssteder enn noe annet forbund, det være seg i LO eller i en annen hovedsammenslutning. Videre favner NTL vidt i den forstand at de stort sett organiserer i hele statssektoren; i departementene, i sentraladministrasjonen, i universitets- og høyskolesektoren og i den sivile ytre etat. Det fremste unntaket er at de ikke organiserer innenfor uniformsyrkene. NTLs medlemsmasse favner også omtrent alle stillinger i forvaltningen, fra renholdere, kantinemedarbeidere og saksbehandlere til øverste ledelse i departementer og statlige virksomheter.

I forrige kapittel gjennomgikk vi stillingene hvor det er størst konkurranse mellom de to avtalene (førstekonsulent, rådgiver, seniorrådgiver), og blant LO-forbundene er det NTL som i all hovedsak organiserer disse.

Samlet sett vil derfor undersøkelser rettet mot NTLs lokale organisasjonsledd ute i de statlige virksomhetene gi et bredt og variert bilde av hvordan forhandlingene foregikk, hvilke hindringer de møtte på og hvilke resultater de oppnådde lokalt.

3.1 2016-undersøkelsen

NTL sendte i første omgang sine oversikter over hvem som var forhandlingsleder i de statlige forhandlingsområdene. Det ble her gjort noen avgrensninger. For det første tok vi ut de forhandlingsstedene der NTL kun hadde en håndfull medlemmer. For det andre valgte vi i forlengelsen av 2014-undersøkelsen å ikke ta med forhandlingssteder i forsvaret. Forhandlingssteder med under ti medlemmer, eller som hørte inn under forsvaret, er ikke med.

Etttersom 2016-revisjonen skjedde under nye rammebetingelser, ble det i forkant av undersøkelsen utviklet en del nye problemstillinger og spørsmålsstillinger. Fordi det var usikkerhet knyttet til det nye forhandlingsregimet, valgte vi også å bruke en del åpne spørsmål. På disse kunne respondentene selv formulere svar og melde tilbake på mer spesifikke problemstillinger. En del av disse tilbakemeldingene er tatt med i rapporten, for å illustrere ulike vurderinger og erfaringer ute i de statlige forhandlingsområdene.

Selve undersøkelsen ble gjennomført elektronisk, og den ble sendt ut i desember 2016, eller om lag 14 dager etter at de lokale forhandlingene skulle være sluttført. Det ble sendt ut 136 forespørsler om deltakelse. Denne gikk til lokal klubbleder, eller til den som var oppført som forhandlingsleder i NTL sitt register, og vi fikk svar tilbake fra 103 av dem. Det gir en svarprosent på 76. De drøyt 100 som svarte, oppga at de til sammen representerte 20 700 medlemmer, eller om lag 77 prosent av NTLs medlemmer innenfor forvaltningen. Både svarprosent i 2016-undersøkelsen og dekning i forhold til andel av medlemsmassen, skulle derfor gi oss et godt bilde av hvordan de lokale forhandlingene forløp for NTLs vedkommende.

3.2 2017-undersøkelsen

Tilsvarende ble det sendt ut en elektronisk undersøkelse senhøsten 2017, denne gangen til 127 forhandlingssteder. Mens 2016-undersøkelsen var svært omfattende, valgte vi her å korte noe ned. Blant annet tok vi ikke med holdningsspørsmålene. Derimot ble det lagt til en del nye spørsmål, ettersom det også var betydelige endringer som hadde skjedd i 2017-revisjonen.

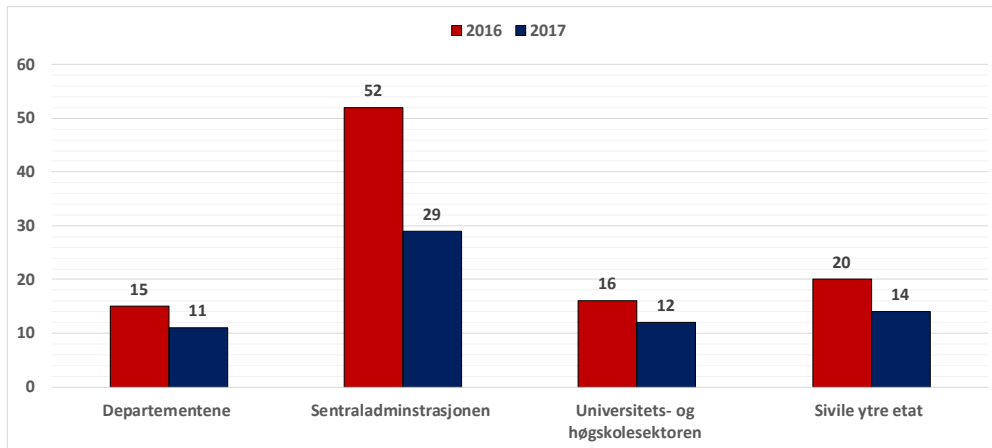
Etter to purringer fikk vi svar fra 66 av dem. Svarprosenten for 2017-undersøkelsen ble på 52 prosent –betydelig lavere enn i 2016. De som svarte, oppga at det jobbet 64 000 ansatte i deres virksomheter, og til sammen var det 15 000 NTL-medlemmer. Dette betyr igjen at 2017-undersøkelsen omfatter 56 prosent av medlemsmassen til NTL i det statlige tariffområdet. Både svarprosent og dekning er svakere i 2017-undersøkelsen enn i 2016.

3.3 Hvem svarte på undersøkelsene?

Gjennomgående i de lokale lønnsundersøkelsene har det vist seg at NTL har hatt et svært erfarent forhandlerkorps ute i de statlige virksomhetene. Uten at dette skal være en evaluering av forhandlingsstyrke, er det klart at en forhandlingsdelegasjon som kjenner forhandlingsystemet og har erfaring, er å foretrekke. Av dem som svarte på vegne av organisasjonsleddene i 2016 og 2017, oppga 85 prosent at de hadde vært forhandlingsleder, mens resten oppga at de hadde vært en del av forhandlingsdelegasjonen.

Snaut halvparten av dem oppga at de hadde deltatt i fem lokale forhandlingsrunder eller mer, og to av tre oppga at de hadde deltatt i tre forhandlingsrunder eller mer. Hver tiende som svarte, oppga at dette var deres første forhandlingsrunde.

Figur 3.1 Antall svar etter statlig virksomhetsområde. 2016 og 2017.



Som det framkommer av figur 3.1, er det nedgang i antall svar i alle statlige virksomhetsområder fra 2016 til 2017, men særlig sterk er nedgangen i sentraladministrasjonen utenfor departementene. Dette betyr at vi har færre svar fra for eksempel direktorater og tilsyn i den siste undersøkelsen.

De statlige forhandlingsområdene varierer som nevnt i størrelse. Tilsvarende gjelder for antall medlemmer forhandlingslederne representerer. I 2016 varierte antall medlemmer som de tillitsvalgte representerte, fra syv til 6000. I gjennomsnitt hadde de som forhandlet, 205 medlemmer. Median var derimot på 43 medlemmer. Tilsvarende varierte den lokale organisasjonsgraden fra 7 prosent og opp til 69 prosent i 2016. Ut fra det tillitsvalgte oppga lå gjennomsnittlig organisasjonsgrad lokalt på 24 prosent i 2016, mens median lå på 20 prosent.

Tabell 3.1 Lokal organisasjonsgrad og antall medlemmer. Prosent. 2016. (n=99).

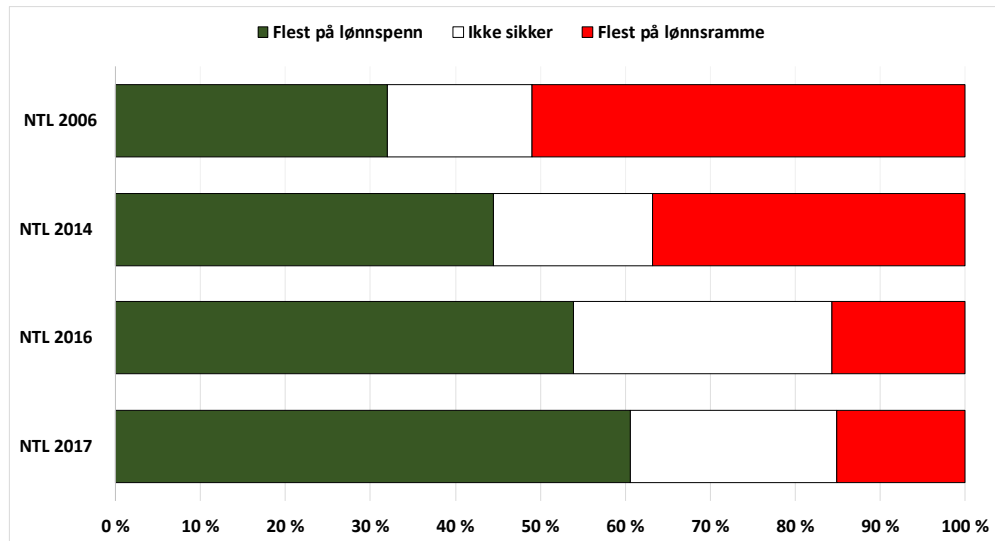
	Under 20 prosent lokal organisasjonsgrad	Over 20 prosent lokal organisasjonsgrad
Under 50 medlemmer	29	15
50 medlemmer eller mer	18	37
Samlet	47	53

29 prosent av de tillitsvalgte hadde under 20 prosent lokal organisasjonsgrad og under 50 medlemmer, mens 15 prosent av dem hadde over 20 prosent organisasjonsgrad, men under 50 medlemmer. 37 prosent av de tillitsvalgte oppga en organisasjonsgrad på over 20 prosent og med mer enn 50 medlemmer. 18 prosent hadde over 50 medlemmer, men en lokal organisasjonsgrad på under 20 prosent.

Som i Staten for øvrig, er det en økende andel av NTLs medlemmer som har høyere utdanning. I 2006 oppga 18 prosent av forhandlingslederne at over halvparten av medlemmene hadde høyere utdanning. Tilsvarende svarte fire av ti i 2014 at over halvparten av medlemmene hadde dette, mens seks av ti i 2016 oppga at mer enn halvparten av medlemmene hadde høyere utdanning. Felles for alle de tre målingene er at svært mange er usikre på fordelingen. Omtrent en firedel er usikre på dette

spørsmålet. Et annet forhold det var og fortsatt er ganske stor usikkerhet omkring, er fordelingen av medlemmer i stillingskoder på lønsspenn og stillingskoder på lønnsrammer.

Figur 3.2 Hvordan fordeler medlemmene seg på stillinger med lønnsramme og stillinger med lønsspenn? 2016 (n=102) og 2017 (n=66).



For det første ser man av figur 3.2 at andelen tillitsvalgte som oppgir at flesteparten av medlemmene er å finne i stillingskoder på lønsspenn, er økende. Mens tre av ti forhandlere oppga dette i 2006, er andelen økt til seks av ti i 2017. Tilsvarende ser man at andelen som oppgir at flesteparten av medlemmene er på stillingskoder på lønnsramme, er på kraftig retur. I korthet betyr dette at i stadig flere av forhandlingsområdene er NTLs medlemsmasse dominert av medlemmer i stillinger på lønsspenn – og disse har ingen sikring i lønnsvekst på grunn av ansiennitet. Utover det generelle tillegget, er stadig flere NTL medlemmer avhengig av uttelling i lokale forhandlinger. Det andre forholdet som er av interesse, er at andelen som ikke er sikre på medlemmenes fordeling, øker. I 2016 oppgir tre av ti forhandlere at de ikke er sikre på hvordan medlemmene fordeler seg på lønnsrammer og lønsspenn.

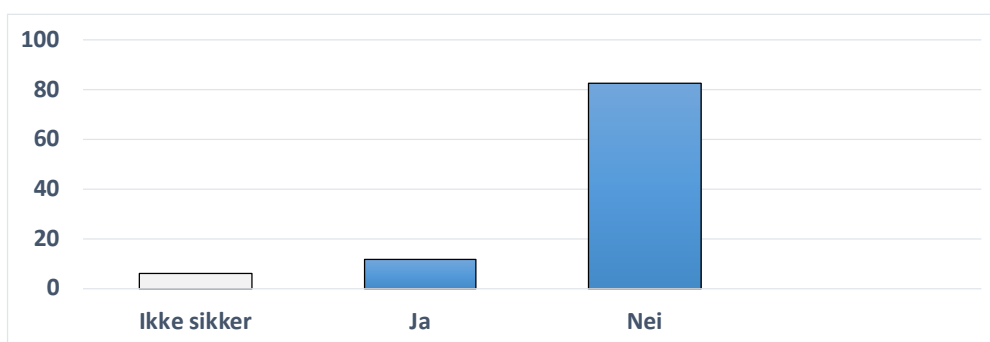
4 Forberedelser i 2016

I de foregående studiene om lokale forhandlinger i Staten, viste det seg at de fleste som forhandlet på vegne av medlemmene var godt forberedt og at de hadde oversikt over medlemmenes uttelling i tidligere forhandlingsrunder. Videre var data systematisk organisert før forhandlingene startet opp, de fleste forhandlerne hadde gått igjennom hvem som hadde oppnådd tillegg i tidligere forhandlingsrunder – og hvem som ikke hadde oppnådd det. I de fleste forhandlingsstedene har man et systematisk grunnlagsmateriale på individnivå, og dette var gjennomgått før runden startet opp.

I 2014 oppga tre av fire forhandlere at tidligere års forhandlinger var systematisk organisert, med hvert enkelt medlems historikk tilgjengelig før forhandlingene startet opp. Fire av fem svarte ja på spørsmålet om de hadde gått igjennom tidligere års lokale forhandlinger for å se hvem som hadde oppnådd lokale tillegg. I tillegg oppga 98 prosent av forhandlerne at det hadde vært gjennomført interne prioriteringer av egne krav før forhandlingene startet opp.

Tilbakemeldingene fra 2016-oppgjøret tilsier at de tillitsvalgte hadde gjennomført de samme forberedelsene som i tidligere runder. 93–96 prosent av dem som forhandlet, svarte ja på de tre kontrollspørsmålene rundt forberedelser. 2016-forhandlingene representerte også noe fundamentalt nytt, ettersom man for første gang skulle forhandle to avtaler separat. Vi ønsket derfor å vite om de lokale organisasjonsleddene hadde gjort endringer i sine forberedelser, som en følge av dette. Videre ønsker vi å vite mer om man hadde endret sine prioriteringer som en følge av overgangen til to avtaler.

Figur 4.1 | 2016 gikk man fra én til to tariffavtaler i Staten. Valgte dere å prioritere noe annerledes som en følge av det? (n=97)



Fire av fem forhandlingsledere mente at overgangen fra én til to avtaler ikke hadde noen betydning for deres prioritering. Derimot var det en av ti som oppga at de hadde prioritert annerledes som en følge av endringene. De som oppga at de hadde endret sine prioriteringer, fikk et åpent oppfølgingsspørsmål hvor de skulle greie ut det som

var nytt. Tilbakemeldingene som kom, gikk blant annet på stillinger med konkurranse mellom de to avtalene:

Medlemmer i avdelinger med mange akademikermedlemmer ble prioritert noe høyere, da vi antok at dette var et år de ville være mer synlig under de lokale forhandlingene.

I andre forhandlingsområder la man derimot lite vekt på konkurranseforholdet mellom de to avtalene.

Vi prioriterte de som ligger lavest, slik vi pleier, men la større vekt på å få gjennom de «umulige» kravene, dvs. sto hardere på for at de vi hadde prioritert øverst, skulle få. I tillegg var det enda viktigere å få mer enn pro rata av potten.

Noen valgte å bruke muligheten med å forhandle på kroner framfor lønnstrinn, som det var blitt åpnet for.

Vi gikk bort fra lønnstrinn, og det var lettere å fordele et kronebeløp til alle. Fikk satt et minstebeløp til alle som krav mot ledelsen.

Av interesse var også å spørre om det for motparten, arbeidsgiverne, hadde vært endringer i deres forberedelser. I enkelte forhandlingssteder var tilbakemeldingene at forberedelsene hadde gått som i tidligere oppgjør.

De var godt forberedt og jobbet mer med forhandlingene i forkant enn tidligere. Ryddig og godt forberedt, som tidligere.

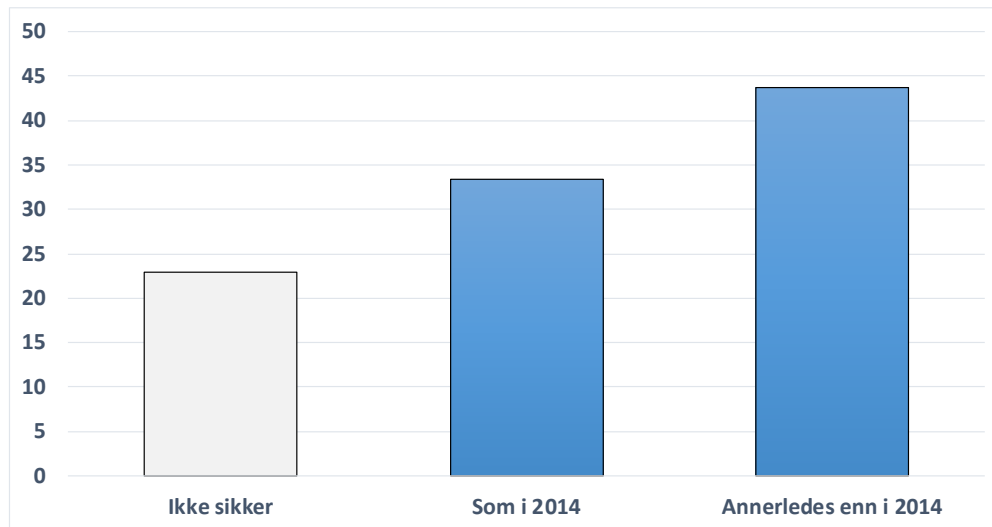
Majoriteten av de tillitsvalgte meldte derimot om problemer rundt arbeidsgivernes forberedelser. Særlig gikk dette på at de var uforberedt på og hvordan de skulle håndtere to forskjellige avtaler med forskjellig løpetid og ulike pottes – og hvordan de skulle håndtere ansatte som var medlemmer i to fagforeninger.

Kom sent i gang på grunn av først avklare håndtering av to avtaler. Eksempler på at tidsplanen som var satt ikke var gjennomtenkt i forhold til kapasitet på arbeidsgiversiden.

Dårligere forberedt, ettersom det var to avtaler. Usikkerhet rundt oppstart: Det ble egentlig sagt at det ikke skulle gis flate tillegg, men Akademikerne fikk dette i sine forhandlinger.

Arbeidsgiver brukte svært mye tid til å systematisere og få kontroll på hvem som tilhørte Akademikeravtalen. Det ble avholdt to forberedende møter, og det ble to forskjellige resultater, blant annet ble en større andel av potten (70%) gitt i første tilbud til Akademikerne. På Storavtalen ble det avtalt 50%.

Figur 4.2 Dersom du skulle vurdere arbeidsgiversidens forberedelser, vil du si at de var annerledes enn i 2014-forhandlingene eller at de var de samme? (n=96).



Samlet sett kan det se ut til at NTLs forhandlere forberedte seg som før, og at utfordringene var større på den andre siden av forhandlingsbordet. Selv om det er et betydelig innslag av usikre forhandlere på dette spørsmålet (figur 4.2), svarer snaut halvparten eller 44 prosent at arbeidsgiverne hadde annerledes forberedelser i 2016 enn i tidligere forhandlingsrunder.

4.1 Regner man fortsatt pro rata?

Pro rata-beregninger har lange tradisjoner i Staten. Historisk sett har Arbeidsgiverdepartementet regnet ut størrelsene på de lokale pottene etter lønnsmassen til de forskjellige forhandlingsstedene – og sendt disse midlene ut til virksomhetene. Dersom man i en tariffrevisjon har blitt enige om en lokal pott på 1 prosent av lønnsmassen, og denne er på 400 millioner kroner – betyr det igjen at det er fire millioner kroner det skal forhandles om lokalt. Pro rata-beregninger er på mange måter en forlengelse av hvordan Staten selv deler de lokale pottene mellom forhandlingsstedene.

Dersom medlemmenes lønn utgjør 30 prosent av lønnsmassen, oppnår man pro rata dersom man får fatt i 1,2 millioner av de 4 millionene i de lokale forhandlingene. En annen metode er å dele potten per hode (per capita) i forhandlingsstedet og deretter gange tallet opp igjen med antall medlemmer. Dersom man har en medlemsmasse som tjener under gjennomsnittet, vil man komme bedre ut med per capita-metoden. En alternativ måte å se pro rata på, er akademikerens avtale. Når de i 2016-revisjonen fikk egen avtale, betyr dette igjen at de kontrollerer egen lønnsmasse helt – og at de de facto har oppnådd pro rata. Derimot vil de ikke kunne oppnå mer – eller mindre – enn pro rata, uavhengig av lokale eller eventuelle sentrale tillegg.

Å spørre de tillitsvalgte om pro rata og om de beregner denne, har vært en gjenganger i Fafo-undersøkelsene, og andelen NTL-tillitsvalgte som regner dette ut, økte

fra 2002 til 2014. I den sistnevnte undersøkelsen oppga 90 prosent av NTL-forhandlerne at de hadde gjort det. Tilsvarende oppga 86 prosent at de hadde gjort dette før forhandlingene i 2016.

4.2 Hvilke mål hadde de tillitsvalgte med forhandlingene?

Som i tidligere runder, ble 2016-forhandlerne bedt om å ta stilling til syv forhåndsbestemte mål. Disse utgjør en sammensatt struktur med til dels motstridende mål. 2016-forhandlerne ble som sine forgjengere bedt om å prioritere de tre viktigste målene de hadde med forhandlingene:

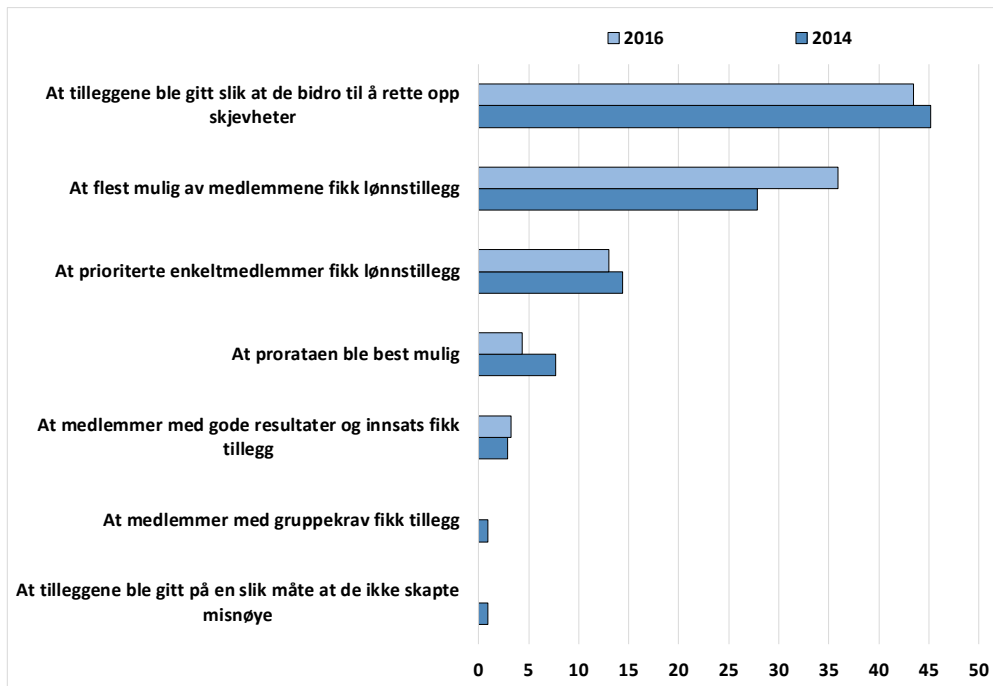
- at flest mulig av medlemmene fikk lønnstillegg
- at pro rata ble best mulig
- at prioriterte enkeltmedlemmer fikk lønnstillegg
- at tilleggene ble gitt på en slik måte at de ikke skapte misnøye
- at tilleggene ble gitt slik at de bidro til å rette opp skjevheter
- at medlemmer med gode resultater og innsats fikk tillegg
- at medlemmer med gruppekrav fikk tillegg

Målene kan grupperes etter premierings- eller fordelingsaspekter, samt etter om de er individ- eller gruppebaserte. Mål som at flest mulig av medlemmene skal oppnå lønnstillegg eller at man ønsker å rette opp skjevheter, kan beskrives som fordelingsorienterte mål, mens gode resultater og innsats er premieringsorienterte.

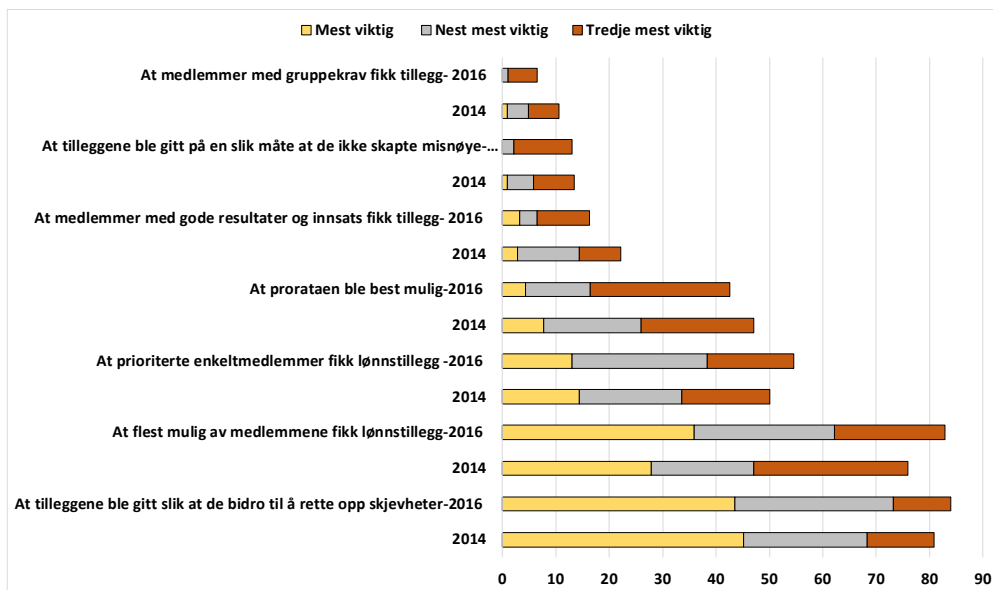
Best mulig økonomisk uttelling (pro rata) kan indikere hvor pragmatisk eller ideologisk man er i forhandlingene. Krysspress mellom arbeidsgivers argumenter, eget forbunds politikk og medlemmenes forventninger kan sette de lokale forhandlerne i en vanskelig posisjon. Med et slikt bakgrunnsbilde kan målet om å oppnå minst mulig misnøye blant medlemmene ha høy prioritet.

Som figur 4.3 viser, er det små forskjeller i oppgitt målstruktur fra 2014 til 2016. Det hyppigste svaralternativet som ble brukt både i 2014 og i 2016, var at tilleggene ble gitt på en slik måte at de bidro til å rette opp skjevheter. Videre ser man at det er betydelig flere i 2016 enn i 2014 som sier at det fremste målet var at flest mulig av medlemmene fikk lønnstillegg. 13–14 prosent av forhandlerne mente at det fremste målet var at prioriterte enkeltmedlemmer fikk lønnstillegg. De andre målene får ikke særlig stor oppslutning som det aller viktigste. I figur 4.4 er de syv målene satt sammen etter prioritet og årstall.

Figur 4.3 Hva synes du/dere var det viktigste målet med de lokale forhandlingene i 2014/ Hva synes du/dere var det viktigste målet med de lokale forhandlingene i 2016? (NTL 2014 n=104 og NTL 2016 n=91).



Figur 4.4 Hva synes du/dere var de viktigste målene med de lokale forhandlingene i 2014? Hva synes du/dere var de viktigste målene med de lokale forhandlingene i 2016? (NTL 2014 n=104 og NTL 2016 n=91).



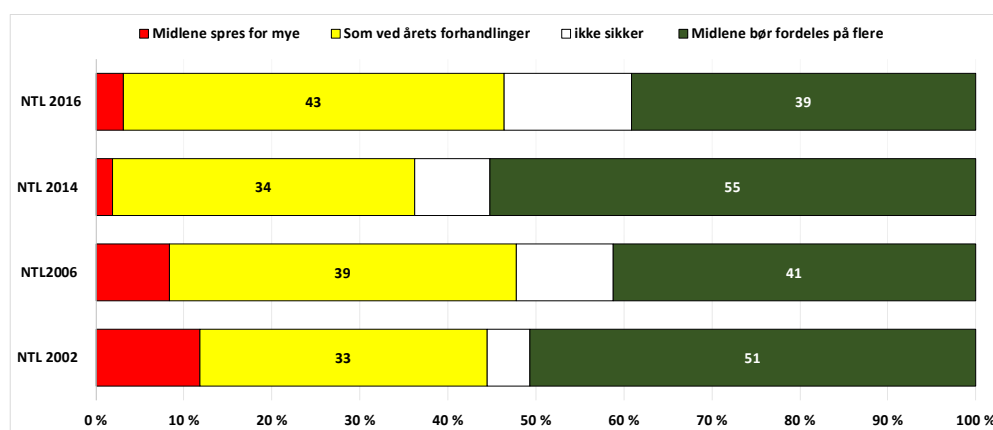
I det store og hele er det små forskjeller mellom det NTL forhandlerne oppga i 2014 og det NTL forhandlerne oppga i 2016. Der det er målforskyvninger er de tre hyppigst nevnte målene (å rette opp skjevheter, at flest mulig av medlemmene – og prioriterte enkeltmedlemmer) som får noe høyere oppslutning enn de fire andre målene i 2016 versus i 2014. Ser man på det nest hyppigst nevnte målet i figur 4.4 – «At flest mulig av medlemmene fikk lønnstillegg»– øker andelen som enten mener dette er det mest

viktige eller nest mest viktigste målet betydelig. 62 prosent rapporterte dette som et av de to viktigste målene i 2016, mens andelen lå på 47 prosent i 2014. En forklaring for økt oppslutning for akkurat dette målet kan være at mer av lønnsveksten kom lokalt i 2016 enn i 2014, og at de tillitsvalgte derfor i større grad ønsket å distribuere pengene til flere.

4.3 Legitim fordeling

Spørsmålet «Hvordan mener du differensieringen av de lokale lønnstilleggene bør være?» er en sentral dimensjon, som det har vært spurt om siden den første undersøkelsen i 2002. Tanken bak spørsmålet er at det faktisk er en pott som ligger til grunn, og om potten skal deles i få store eller i mange små biter. Dersom man ser på den lokale potten som en kake, som varierer i størrelse fra år til år, kan den altså deles i uendelig mange varianter. Tidligere har logikken blitt kalt «alt til noen – eller noe til alle» (Jordfald 2004). Hovedhensikten er å se om man mener at potten ble delt på for mange personer (midlene spres for mye), eller motsatt (midlene bør fordeles på flere), eller om man finner den fordelingsprofilen som ble gjennomført i oppgjøret som passende.

Figur 4.5 Hvordan mener du differensieringen av de lokale tillegg bør være? 2002. 2006. 2014 og 2016 (n=97).



Andelen tillitsvalgte som mener at midlene spres på for mange personer (og det dermed blir lite til hver enkelt som får tillegg), er lav i alle de fire målingene. Videre ser man at det kun er 2–3 prosent som mener dette i 2014 eller 2016. Det hyppigst brukte svaralternativet i målingene fram til 2014, er at midlene bør fordeles på flere. Det er ikke tilfellet i 2016-revisjonen, hvor er det flere som oppgir «som ved årets forhandlinger» enn at midlene bør fordeles mer. Videre er det verd å merke seg at andelen usikre også har gått noe opp fra de foregående målingene.

4.4 Oppsummering

Etter noe oppstartsproblemer med overgangen fra én til to tariffavtaler, forberedte NTLs forhandlingsdelegasjoner seg som før. Når det gjelder de interne prioriteringene, lå disse for de aller fleste fast. Derimot rapporterte langt flere om endringer i forberedelsene på arbeidsgiversiden, som nå måtte forholde seg til to forskjellige overenskomster. På spørsmålene omkring målsetningene med de lokale forhandlingene, finner vi ingen store endringer fra 2014-revisjonen til 2016-revisjonen. I store trekk ønsker man å rette opp skjevheter og at flest mulig av medlemmene – og prioriterte enkeltmedlemmer – får lokale tillegg. Dersom man skal sette søkelyset på endringer i målstruktur, er det at en større andel trakk fram at flest mulig av medlemmene burde oppnådd lokale tillegg høsten 2016. En nærliggende forklaring på at dette ble viktigere, kan være at det generelle tillegget som ble gitt våren 2016 ikke sikret kjøpekraften. Derfor ble det viktigere for flere å øke andelen som oppnådde lokale tillegg. På spørsmålet om hva forhandlingslederne mener er en rettmessig fordelingsprofil, viste det seg for første gang siden målingene startet i 2002, at flest valgte svaralternativet «som ved årets forhandlinger». Dog var det fortsatt slik at fire av ti forhandlere oppgir at den lokale potten burde vært fordelt på flere, også i 2016.

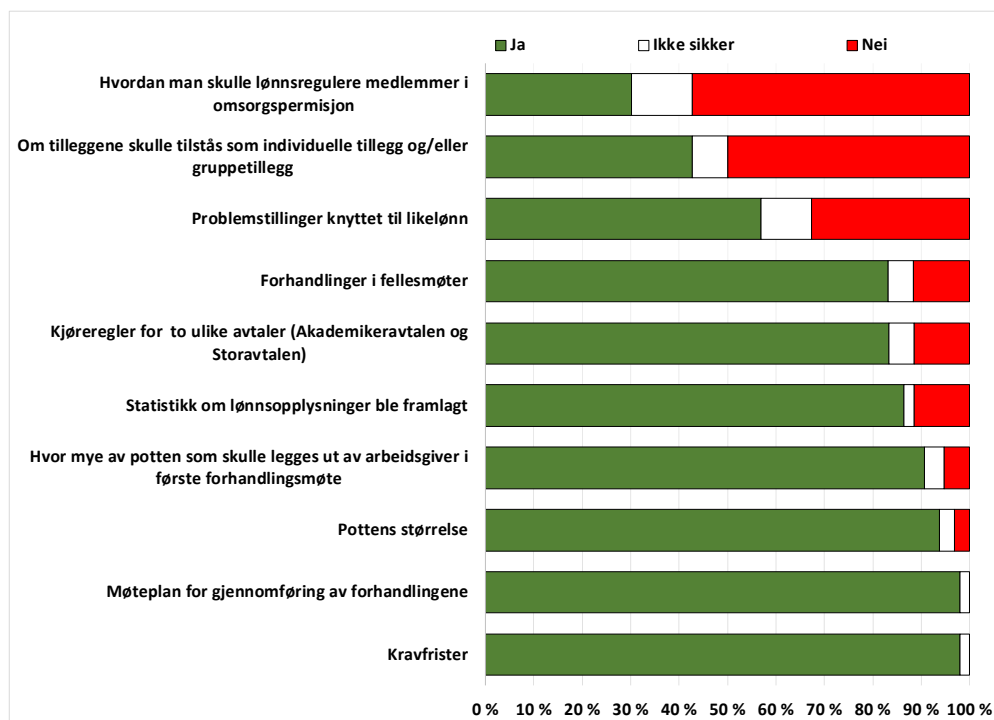
5 Forhandlingsprosessen i 2016

Kapitlet går nærmere inn på selve forhandlingsprosessen høsten 2016, og hvordan den forløp ifølge NTLs forhandlere. Blant annet ønsket vi å få vite mer om de to avtalene ble forhandlet hver for seg eller om man førte de lokale forhandlingene samlet. Videre om man i forhandlingsstedene tilførte egne midler til den sentralt beregnede potten, og dersom man gjorde dette, gjorde man så det samme for Akademikernes avtale?

5.1 Forberedende møte

Ut fra bestemmelsene i den foregående hovedtariffavtalen og i Storavtalen fra 2016, er det formalkrav knyttet til de lokale forhandlingene. Blant disse er at det skal gjennomføres et forberedende møte, hvor det foreligger en rekke krav til de lokale partene. De lokale partene skal legge planer for forhandlingsforløpet, kravfrister skal avklares og de økonomiske rammene skal klarlegges. I tidligere rapporteringer har tillitsvalgte svart at de ble innkalt til forberedende møte og at de fleste punktene i hovedtariffavtalens bestemmelser ble gjennomført i de aller fleste forhandlingsstedene. Figur 5.1 viser hvilke tema som ble tatt opp eller ikke ble tatt opp i møtet før forhandlingsrunnen høsten 2016.

Figur 5.1 På det forberedende møtet, ble følgende tatt opp? (n=96-97).



Tilnærmet samtlige oppga at møteplan, kravfrister og pottens størrelse ble tatt opp i møtet. I fagblader og andre fora¹⁰ var det i forkant av de lokale forhandlingene knyttet spørsmål til størrelsen på de lokale pottene, og hvorledes man hadde klart å isolere Akademikernes lønnsmasse ute i de statlige virksomhetene. Forskerforbundets hovedtillitsvalgte ved Universitetet i Bergen (UiB) gikk blant annet ut og kritiserte Kommunal- og moderniseringsdepartementet for å overdrive lønnsmassen til Akademikerne ved UiB, hvor denne etter departementets beregninger skulle være på 422,8 millioner, mens UiBs egne beregninger tilsa en lønnsmasse på 385,2 millioner. Tilsvarende viste hans beregninger at Akademikerne hadde for høy lønnsmasse ved Universitetet i Oslo, Høgskolen i Bergen, Norges miljø- og biovitenskapelige universitet og Universitetet i Tromsø.

Akademikernes lønnsmasse er basert på deres innrapportering til departementet over hvilke medlemmer de har. Deres lønn og lønnsmasse trekkes deretter ut – mens resten av lønnsmassen tilfaller Storavtalen. Metoden tar ikke høyde for at noen har medlemskap i flere fagforbund. Omfanget av dette varierer, men innenfor universitets- og høgskolesektoren er det ikke uvanlig med medlemskap i både Forskerforbundet og opprinnelig utdanningsforbund (f.eks. Samfunnsviterne). Akademikerne rapporterer inn medlemmet fra Samfunnsviterne, og dermed er dette medlemmet også tatt ut av lønnsmassen i den andre avtalen. Hvor og hvordan dobbeltmedlemmene blir plassert, vil igjen påvirke lønnsmasse og lønnsfattene til de to avtalene.

Blant NTLs forhandlere oppga 14 prosent at det hadde vært problematikk knyttet til doble medlemskap i deres virksomhet. De som oppga dette, ble så bedt om å beskrive hvilke organisasjoner dette gjaldt og hvordan dette så ble løst lokalt. For NTL sitt eget vedkommende gikk de fleste tilbakemeldingene på innmeldte og utmeldte medlemmer, og på hvorledes man skulle fortolke deres tilhørighet til den ene eller andre avtalen.

Vi har et medlem med dobbelt medlemskap, hun ble bedt om å velge og valgte oss. Vi har også et medlem som har meldt seg ut av Tekna, han fulgte deres avtale.

På mer generelt grunnlag var problematikken med doble medlemskap knyttet til Forskerforbundet og ett av Akademikerforbundene.

Særlig Forskerforbundet og Akademikerne. Det ble dårlig løst, og det var usikkerhet rundt medlemslister og forhandlingslister helt til protokoll ble skrevet. Vi håper vi ikke har forhandlet opp noen Akademikermedlemmer i vår avtale, men har ingen garantier.

Ettersom to avtaler kunne gi uklarheter rundt de lokale pottenes størrelse og omfang, fikk de tillitsvalgte spørsmål om dette. De skulle da ta stilling til spørsmålet:

- Var det enighet med arbeidsgiver om det statistiske tallmaterialet før forhandlingene startet opp?

¹⁰ Se f.eks. UiBs internavis *På Høyden* 23. september 2016. <https://bit.ly/2NGI0la>

88 prosent av forhandlerne meldte om enighet før forhandlingsstart, mens 7 prosent meldte at det ikke var enighet – 5 prosent var usikre på spørsmålet. Sammenliknet med 2014-undersøkelsen er det flere som oppga enighet den gangen (92 prosent), men forskjellen er ikke alarmerende stor mellom tariffrevisjonene. De som oppga uenighet i 2016, be bedt om å utdype hva uenigheten gikk ut på. Noen tilbakemeldinger er tatt med under:

Det var en del feil i materialet vi fikk i starten. Stor usikkerhet knyttet til potten Akademikerne hadde.

Som en følge av fusjonen mente arbeidsgiver det var for arbeidskrevende å framskaffe materialet.

Noen henviste til interne organisatoriske prosesser, mens andre viste til indirekte effekter av to avtaler. Ellers var det tilfeller av at avtalepartene på begge avtalene mente det lå for lite penger i deres pott – eller som en tillitsvalgt oppsummerte det:

Akademikerne syntes de fikk for lite og vi hadde regnet at de fikk for mye.

5.2 Separate eller felles forhandlingsløp?

I hvilken grad de to lokale forhandlingsløpene skulle føres samlet eller separat, var blant de problemstillingene som var oppe i debatten etter at det ble kjent at HTA skulle splittes. På spørsmål om hvordan de lokale forhandlingene høsten 2016 faktisk ble ført, oppga 96 prosent av NTLs forhandlere at disse hadde blitt ført separat. Blant de resterende 4 prosentene var det noen som oppga at Akademikerne ikke var representert ved deres virksomhet, mens én oppga at forhandlingsløpet snarere hadde skjedd parallelt.

Det er mer korrekt å si at de ble forhandlet parallelt, ettersom det var stor grad av særmøter. Fordelen er at det innebærer en grad av informasjonsdeling som i noen grad kan motvirke uheldige forskjeller på arbeidsplassen.

Den store majoriteten som forhandlet separat, fikk muligheten til å komme med sine vurderinger av to separate forhandlingsløp. Flere anså dette som en naturlig konsekvens, ettersom det var to forskjellige pottes, frister og regulativer – eller som en forhandler skrev:

Med to avtaler er det helt naturlig at det også forhandles hver for seg. Vi var helt klare på at vi ikke ønsket felles forhandlinger.

Videre rapporterer en del at de så dette som en forenkling av forhandlingsprosessen, ettersom Akademikerne ikke lenger var i samme forhandlingsrom. I de lokale forhandlingene har man hatt for vane at alle forhandlingsberettigede forbund stiller. Blant forbundene med mange medlemmer har det til dels vært omstridt at mye tid og ressurser gikk med på å forhandle for en håndfull medlemmer.

Vi har tradisjon for at primærorganisasjonene forhandler. Det har ført til at Akademikerne har mange plasser rundt bordet. Det slapp vi i år, og det var

enklere å skape allianser med Unio. Men, to avtaler kan gi større lønnsforskjeller.

Det fungerte veldig bra. Det var veldig OK å sitte i forhandlingene kun med Unio og Parat samt ledelsen. Forhandlingsdelegasjonen var mindre. Forhandlingene ble raskt og ryddig gjennomført. Veldig god stemning og forhandlingsklima.

Andre igjen, så både fordeler og ulemper med at Akademikerne var ute av forhandlingsrommet.

På en måte ble det lettere, fordi vi slapp å kjempe med Akademikerne om tilleggene. Samtidig mistet vi Akademikernes drahjelp til å skyve ut de uorganiserte fra potten.

Beste av to onder. Ikke naturlig å blande to separate pletter i én forhandling. Bli mer uoversiktlig. Akademikerne skal uansett ikke ha del i vår pott og vice versa. Men mister verdifull informasjon om argumentasjon og begrunnelser for akademikermedlemmer som er sammenlignbare med våre.

Fungerte greit formelt sett. Men potensielt en ulempe at Akademikerne er garantert sin pro rata. Det KAN slå ut positivt for oss, men ikke nødvendigvis. Ledelsen har tidligere vært opptatt av å prioritere de som ikke er organisert.

5.3 Tilskudd av midler – før forhandlingsstart

Utover den sentralt beregnede potten, kan arbeidsgiver legge til egne midler. Det er opp til arbeidsgiversiden om man skal gjøre dette, og i hvilket omfang man skal bruke egne midler. Omfang og praksis for det å legge til egne midler har variert, hvor enkelte forhandlingsområder gjør dette jevnlig, noen gjør det sporadisk, mens andre ikke gjør dette.

Hvorvidt virksomheten legger til egne midler er det blitt spurt om i alle de foregående Fafo-undersøkelsene. Både i 2002, 2004 og 2014 var det om lag en tredel av NTLs forhandlere som oppga at det ble lagt egne midler til den sentrale potten. I 2014 var det virksomheter innenfor sentralforvaltningen og departementet som i størst grad fikk tilført ekstra midler, mens andelen som oppga ekstra penger i den sivile ytre etat var betydelig lavere.

På det samme spørsmålet oppga 28 prosent at virksomheten deres hadde lagt til egne midler før forhandlingene startet opp høsten 2016. Andelen som oppgir tilskudd av egne midler, ligger slik sett på samme nivå som tidligere. I denne revisjonen var det flest fra departementene (42 prosent) som oppga dette, og færrest fra universitets- og høyskolesektoren (18 prosent).

Kun en av dem som rapporterte inn hvorfor arbeidsgiver la til egne midler, oppga at dette skjedde på grunn av feil i den sentralt beregnede potten. De andre refererte derimot til i hovedsak to årsaker: konkurransesituasjonen på arbeidsmarkedet og lederlønninger. Argumentasjonen for den førstnevnte årsaken var at virksomhetene lå lavere i lønnsnivå enn det man anså som sammenliknbare etater – og at man derfor hadde skutt inn egne midler. Den andre årsaken gikk på lederlønnjusteringer. I enkelte forhandlingsområder kom tilbakemeldinger som:

Tok alle med personalansvar ut av forhandlingene.

Egne lederforhandlinger hvor den millionen som arbeidsgiver la til ble forhandlet/fordelt.

Mellomledere ble trukket ut i egen pott (ekstrabevilgning av styret).

Det ble ikke begrunnet, men det er ikke usannsynlig at midlene i første rekke var tiltenkt mellomledere (seksjonssjefer).

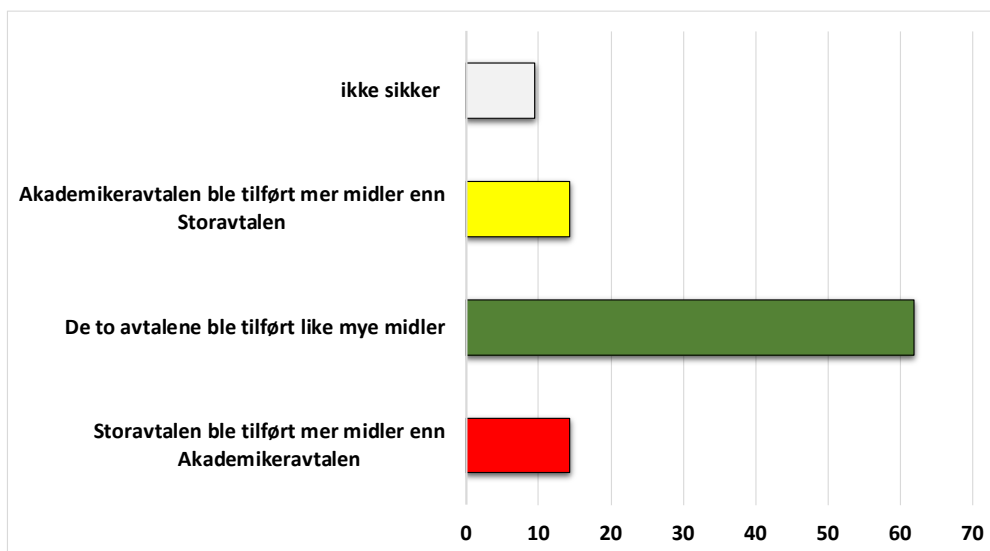
5.4 Tilskudd av midler – på begge avtalene?

Å legge egne midler til den lokale potten er ingen ny øvelse i det statlige tariffområdet. Det som derimot var nytt i 2016, var to avtaler, og vi ønsket derfor å se om det ble lagt til midler på én avtale men ikke på den andre, eller om virksomheter som la til egne midler gjorde det på begge avtalene. De tillitsvalgte fikk derfor også spørsmål om tilskudd til Akademikernes pott.

Ut fra tilbakemeldingene viste det seg at der arbeidsgiver hadde lagt til egne midler, hadde de også gjort dette i Akademikeravtalen, og motsatt. Faktisk var det noen flere som oppga at det var lagt til i Storavtalen enn i Akademikeravtalen., men blant disse var det også noen som oppga at Akademikerne ikke var representert i deres forhandlingsområde.

Det samlede bildet er at la man til på den ene avtalen, gjorde man det også på den andre. Det neste spørsmålet er om den ene avtalen ble tilført mer enn den andre.

Figur 5.2 Ble det tilført mindre, like mye eller mer til Akademikeravtalen sammenliknet med Storavtalen? (målt i prosent av lønnsmassen) (n=21).



Majoriteten svarer at avtalene ble tilført like mye (målt i prosent av lønnsmassen), men mindretallet oppga at en av avtalene ble tilført mer midler. Samlet betyr det igjen at det ikke var noen systematisk forfordeling av den ene eller den andre avtalen. La man til midler på den ene, la man til midler på den andre – og man gjorde det etter samme prinsipp.

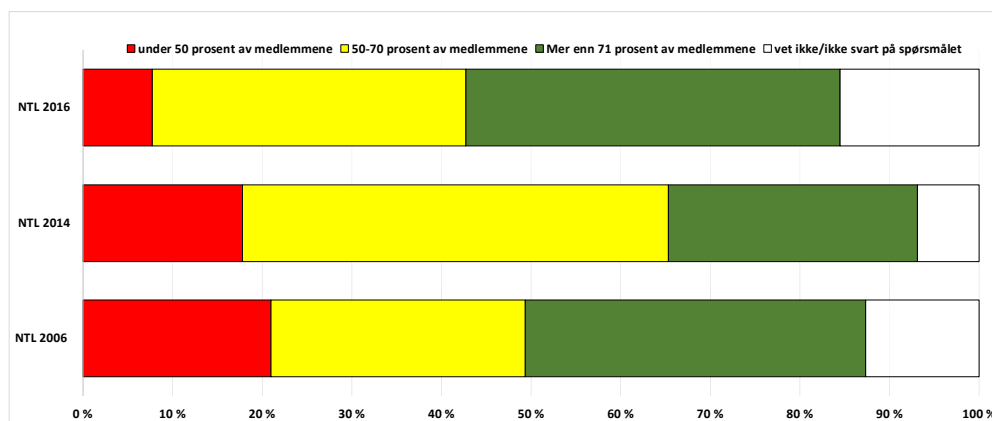
5.5 Hvor stor andel av medlemsmassen ble det fremmet krav for?

I forhandlingene kan organisasjonene fremme krav for sine medlemmer, og arbeidsgiver kan fremme krav eller komme med tilbud. Fordi flesteparten av de ansatte er organisert, vil det fort oppstå såkalte *double krav* – det vil si ansatte det er fremmet krav for fra begge sider av forhandlingsbordet. I første rekke er det organisasjonens egne krav som er av interesse, og hvor mange av medlemmene det fremmes krav for. Ettersom det er variasjon både i antall tilsatte ved forhandlingsstedene og hvor mange medlemmer man har lokalt, ble de tillitsvalgte bedt om å oppgi dette i prosentandeler.

I tidligere forhandlinger har det vist seg at flesteparten av de tillitsvalgte fremmet krav for majoriteten av medlemmene de forhandlet på vegne av. I 2002- og i 2006-revisjonen svarte syv av ti NTL-forhandlere at de fremmet krav for over halvparten av medlemmene. I 2014 svarte tre av fire forhandlere at de hadde fremmet krav for mer enn halvparten av medlemmene.

2016-revisjonen skjedde innenfor en avtalt ramme på 2,4 prosent, med et generelt tillegg på 1,15 prosent per 1. mai og en lokal pott på 1,5 prosent per 1. juli. Ettersom den beregnede inflasjonen lå over 1,15 prosent, betydde dette at de aller fleste måtte få uttelling i de lokale forhandlingene for å kunne opprettholde eller bedre kjøpekraften. Derfor kunne man kanskje forvente at det ble fremmet krav for flere medlemmer i 2016 enn i de foregående revisjonene.

Figur 5.3 Hvor stor andel av medlemmene ble det reist krav for i de lokale forhandlingene? 2006, 2014 og 2016 (n=99).



8 prosent oppga at de hadde fremmet krav for under halvparten av medlemmene høsten 2014, men som det også framkommer av figur 5.3, øker andelen som ikke har svart på spørsmålet eller som svarer «vet ikke» fra forrige måling. Videre er det betydelig vekst fra forrige revisjon, som sender inn krav på vegne av mer enn 71 prosent av medlemsmassen. Tar man ut de 16 prosentene som ikke svarte på spørsmålet (se figur 5.3), blir fordelingen blant dem som svarte:

- 9 prosent fremmet krav for under halve medlemsmassen.
- 41 prosent fremmet krav for mellom 50 til 70 prosent av medlemsmassen.
- 50 prosent fremmet krav for over 70 prosent av medlemmene sine.

5.6 Krav om trinn eller kronetillegg?

Som en del av 2016-revisjonen ble det klart at man lokalt ikke behøvde å forholde seg til lønnsregulativet, med tilhørende lønnstrinn, og at man kunne velge å bruke kronebaserte tillegg. Det har lenge vært en diskusjon knyttet til trinn versus krone, fordi et trinntillegg nederst i regulativet koster betydelige mindre enn et trinntillegg øverst i regulativet. Å kreve at Kari går fra lønnstrinn 38 til 39 ville ta 4600 kroner av potten, mens å kreve at Gunn går fra lønnstrinn 84 til lønnstrinn 85 ville ta 27 900 kroner av samme pott

På spørsmålet «Når dere reiste krav i forhandlingene, valgte dere i hovedsak å fremme disse som trinnlegg, krone eller kombinasjon av krone og trinn?», oppga ni av ti at de hadde fremmet trinntillegg, 3 prosent hadde brukt muligheten til å fremme kronetillegg, mens de resterende 7 prosentene hadde brukt en kombinasjon av trinn og kroner for sine krav.

5.7 Ble forhandlingene ført på virksomhets- eller driftsnivå?

Innenfor det foregående forhandlingsregimet var det opp til partene i forhandlingsområdet om de ønsket å føre forhandlingene ett sted i virksomheten, eller om man ønsket å delegerer dette til de underliggende virksomhetene. I statlig terminologi kalles dette ofte lokal-lokale forhandlinger. For eksempel er Universitetet i Bergen ett forhandlingssted/område, men man kan her bli enige om at forhandlingene føres ved det enkelte fakultet – eller avdeling.

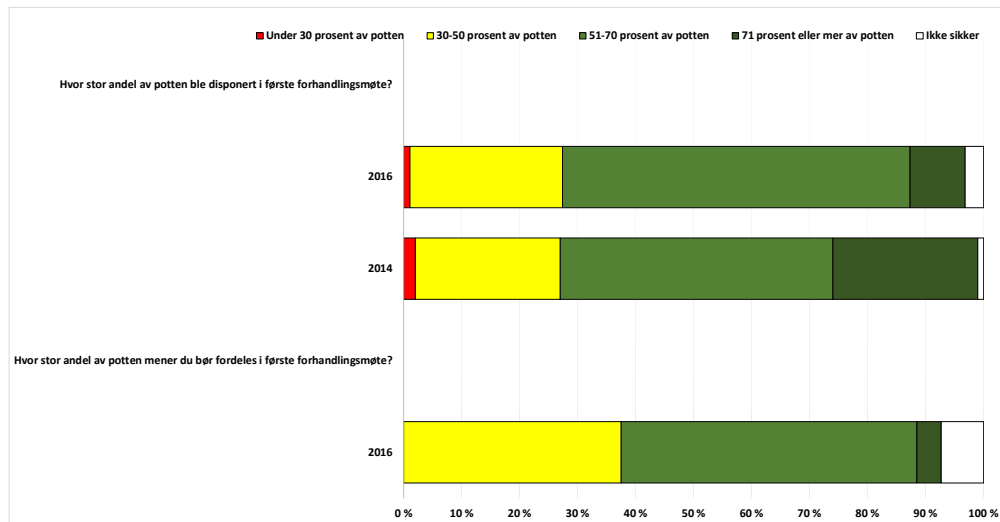
86 prosent oppga at de kun hadde forhandlet på virksomhetsnivå, 10 prosent oppga at de hadde forhandlet kombinert (både virksomhets- og driftsnivå), mens resten oppga at kun det forberedende møtet ble gjennomført på virksomhetsnivå og at resten ble delegert videre til driftsnivå.

De som på den ene eller andre måten hadde delegert forhandlingene helt eller delvis nedover, fikk oppfølgingsspørsmål om dette var ny praksis i 2016 eller om det var tradisjon i deres virksomhet. Omtrent samtlige svarte at det var vanlig praksis i virksomheten. Endringene i avtalestrukturen hadde liten innvirkning på økt eller redusert delegering. De som delegerte nedover, gjorde det stort sett fordi de pleide å gjøre det. Derimot var det en viktig endring i én etat fra 2014. Mens Arbeids- og velferdsetaten (NAV) var delt opp i 31 forhandlingsområder i 2014, utgjorde den ett forhandlingsområde i 2016.

5.8 Pottens fordeling i første forhandlingsmøte

Som vist foran, så fremmet ni av ti NTL-tillitsvalgte krav for over halvparten av sin medlemsmasse. Tilsvarende vil man forvente at arbeidsgiversiden også fremmer krav, og erfaringene fra de tidligere studiene viser at mye av den lokale potten fordeles allerede i første forhandlingsrunde.

Figur 5.4 Hvor stor andel av potten ble disponert i første forhandlingsmøte? 2014 og 2016 (n=95). Hvor stor andel mener du bør fordeles i første forhandlingsmøte? 2016 (n=96).



Figur 5.4 viser pottens fordeling i 2014 og i 2016. I begge forhandlingsrundene oppga en drøy firedel av forhandlerne at under halvparten av potten ble fordelt i første runde. Majoriteten oppga derimot at 51–70 prosent av potten ble fordelt i første forhandlingsrunde. Sammenlikner man 2014-svarene med 2016, ser man at det var betydelig flere som oppga at mer enn 70 prosent ble fordelt i første runde i 2014, enn i 2016.

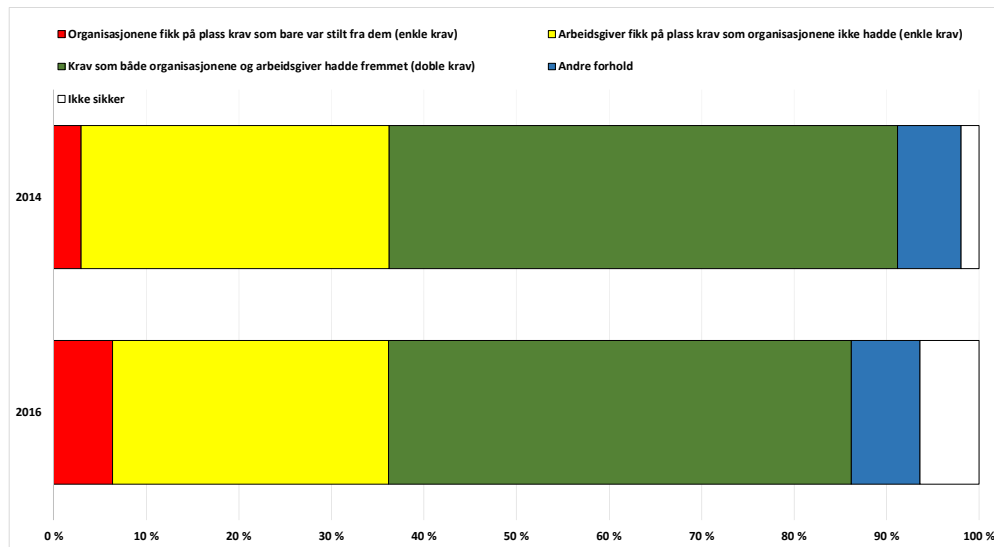
På spørsmålet om hva forhandlerne foretrekker, sier fire av ti at under halvparten av potten bør fordeles i første runde. Majoriteten foretrekker at 51–70 prosent blir fordelt, mens svært få foretrekker at mer enn 70 prosent fordeles i første runde. Samlet sett er forhandlerne tilbakemeldinger på pottens fordeling nokså like i 2014 og 2016; forskjellen er at 2016-fordelingen ligger nærmere preferansene til flesteparten av forhandlerne.

Ni av ti oppga at arbeidsgiver i det forberedende møtet opplyste om hvor stor andel av potten som skulle legges ut i første runde. På oppfølgingsspørsmål om arbeidsgiver holdt seg til det som ble avtalt, svarte 85 prosent at det gjorde arbeidsgiver. 8 prosent av forhandlerne oppga at det gjorde arbeidsgiverne ikke. Noen arbeidsgivere gikk bort fra sine lovnader, men de fleste holdt seg til det som hadde blitt avtalt.

5.9 Hvorfor ble første forhandlingsrunde som den ble?

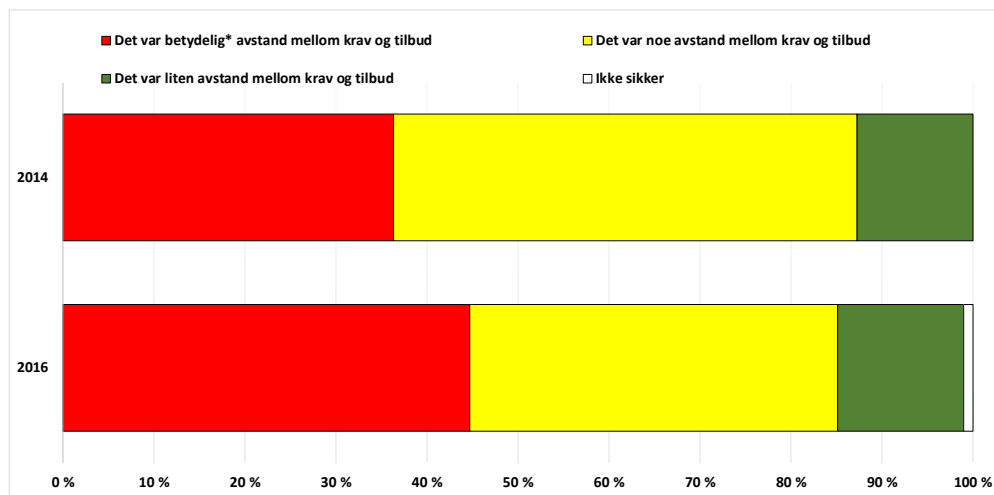
I de fleste forhandlingsstedene blir mye av potten fordelt allerede i første forhandlingsrunde. Det er derfor nærliggende å spørre om hvorfor fordelingen ble som den ble. Det skilles mellom ensidige krav – enten fra NTL eller fra arbeidsgiver – og doble krav. Sistnevnte er krav som både arbeidsgiver og NTL fremmer.

Figur 5.5 Hva vil du si var hovedårsaken til at pottens disponering i første forhandlingsrunde ble som den ble? 2014 og 2016 (n=96).



Andelen som oppgir ensidige krav, fra NTL eller arbeidsgiver, er den samme i 2016 som i 2014. Der det er forskjell, er at noen flere oppgir NTLs enkle krav i 2016. Ser man derimot på størrelsesforholdet mellom enkle krav, var det også i 2016 betydelig flere som oppgir enkle arbeidsgiverkrav. Majoriteten, både i 2014 og i 2016, oppgir derimot doble krav som hovedårsak til pottens distribuering i første runde. Betyr så dette at det var enighet mellom de lokale partene?

Figur 5.6 Hvordan samsvarte egne krav med arbeidsgivers tilbud i første møte? 2014 og 2016 (n=94).



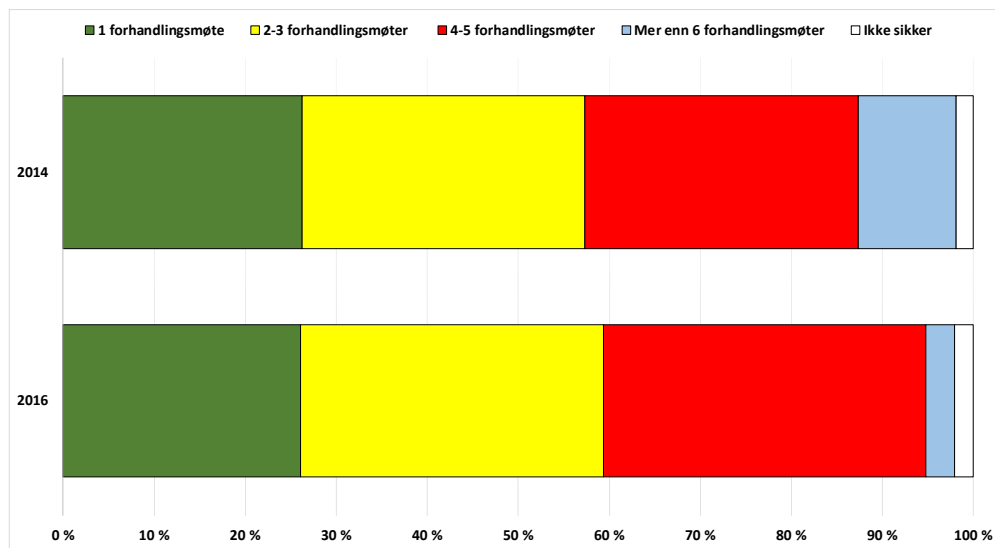
Et mindretall på 13–14 prosent av forhandlerne mente det var liten avstand mellom egne krav og arbeidsgivers første tilbud, og andelen ligger stabilt. Derimot er det endringer i forholdet mellom de som oppga noe avstand og betydelig avstand. At det forandrer seg fra 2014 til 2016, kan også forklares med endring i svaralternativene. I

2014 ble det spurt om det var *stor* avstand mellom krav og tilbud, mens ordlyden i 2016 var *betydelig* avstand mellom krav og tilbud.

5.10 Antall forhandlingsmøter

Med færre organisasjoner i rommet, kunne man kanskje forvente at antall forhandlingsmøter gikk ned i 2016. På den andre siden kunne to avtaler framfor én gjøre den samlede forhandlingsprosessen mer kompleks – og føre til en økning i antall forhandlingsmøter.

Figur 5.7 Hvor mange forhandlingsmøter hadde dere med arbeidsgiver? 2014 og 2016. (2016 n=96)



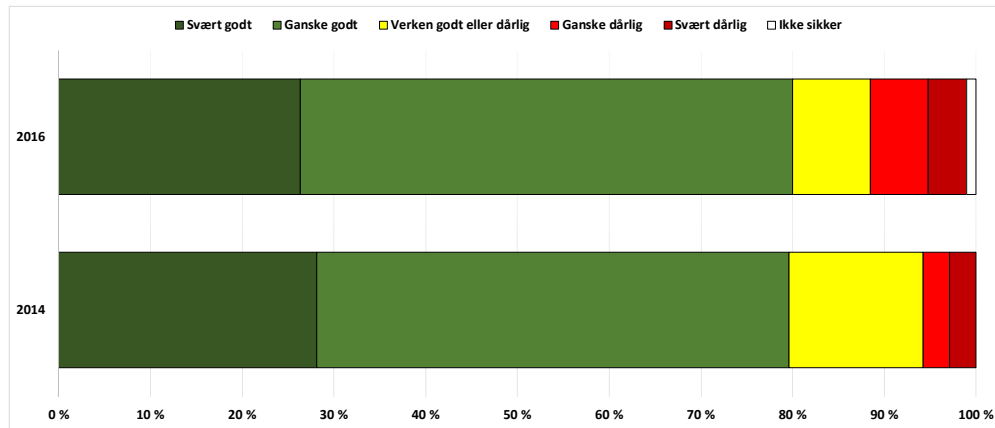
Som figur 5.7 viser, er det stabilitet sammenliknet med 2014-tallene. Hver fjerde forhandler oppgir at man er ferdig i løpet av ett forhandlingsmøte, mens en tredel oppgir at det tar to–tre forhandlingsmøter. Endringer i 2016 var at færre oppga at det tar mer enn seks forhandlingsmøter.

Forhandlerne fikk også spørsmål om de hadde flere eller færre forhandlingsmøter i 2016 enn i 2014. Fire av fem forhandlere oppga da at de hadde omtrent det samme antallet som i 2014. En av ti meldte om færre forhandlingsmøter, mens den siste meldte om flere forhandlingsmøter.

5.11 Forhandlingsklima – arbeidsgiver

Selv om lokale forhandlinger i Staten generelt – og nok i NTL spesielt – er omdiskutert, viste det seg at de aller fleste rapporterte om et godt forhandlingsklima.

Figur 5.8 Hvordan synes du forhandlingsklimaet overfor arbeidsgiver var? 2014 og 2016 (n=96).



Figur 5.7 viser hvordan 2016-svarene fordelte seg sammenliknet med 2014-svarene. I det store og hele rapporterer åtte av ti at forhandlingsklimaet overfor arbeidsgiver var godt i 2016. På den andre siden ser man også at det er en økning i tillitsvalgte som oppgir at dette var svært eller ganske dårlig. Mens 6 prosent meldte dette i 2014, øker det til 11 prosent i 2016. Retter man søkelyset mot dem som var misfornøyde og ser nærmere på deres åpne svaralternativer, er det to årsaker som trekkes fram som forsurende på forhandlingsklimaet. Det ene er uerfarne arbeidsgivere, eller som noen forhandler meldte tilbake:

Uerfaren arbeidsgiver som brukte herskemetoder og var lite lydhør. Arbeidsgiver skapte dårlig forhandlingsklima.

Det var nye representanter fra arbeidsgiversiden som ikke hadde forhandlet tidligere, og dette bar forhandlingene preg av. De var ganske kaotiske. I tillegg ble det brukt ekstern konsulent som det ikke var gitt informasjon om før vi møtte ved forhandlingsbordet. Arbeidsgiversiden mangler kunnskap om det statlige tariffområdet.

Den andre årsaken som ble trukket fram som forsurende element, dreide seg om Akademikernes forhandlinger, som skulle føres parallelt, eller om tilgang til endelig forhandlingsprotokoll.

Ledelsen ville i utgangspunktet forhandle felles slik som tidligere, men foreningene motsatte seg dette. Ledelsen gikk til slutt med på å forhandle separat, men insisterte på at forhandlingene skulle foregå samme dag for begge avtalene. Partene var dermed fysisk adskilte og forhandlet hver for seg. Dette resulterte i mye venting, siden ledelsen løp i skytteltrafikk mellom partene og fikk mye å holde styr på. Ledelsens arbeidspress slo gunstig ut for vår forening fordi det glapp litt for dem mot slutten, noe de også har sagt selv i ettertid. De

var ikke fornøyde med uttelling for egne krav, mens vi var svært fornøyde med resultatet samlet sett (men ikke med selve prosessen).

Mye sammenblanding, og et spillmessig utgangspunkt som gjorde protokollunderskrivningen problematisk: Vi fikk ikke se protokollen til Akademikerne før vi skrev under, og nektet derfor. Fikk omsider innsyn, og deretter skrev vi under. Merkelig opplegg.

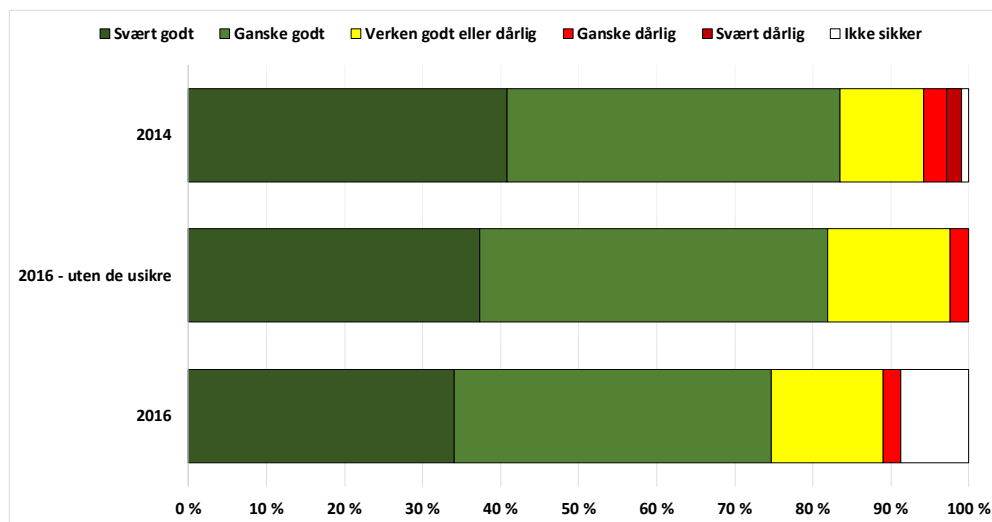
Arbeidsgiver nektet innsyn i Akademikernes medlemslister og protokoll. Uenighet om pottberegning ble ikke avklart. Usikkerhet rundt AKA-forhandlingene og prioriteringer. Første statistikk var basert på kroner, ikke lønns-trinn.

Det skal i ettertid sies at hemmelighold rundt forhandlingsprotokollene ble anket inn for Kommunal- og moderniseringsdepartementet, som siden ga medhold i at dette skulle være offentlig tilgjengelige opplysninger.

5.12 Forhandlingsklima – YS og Unio

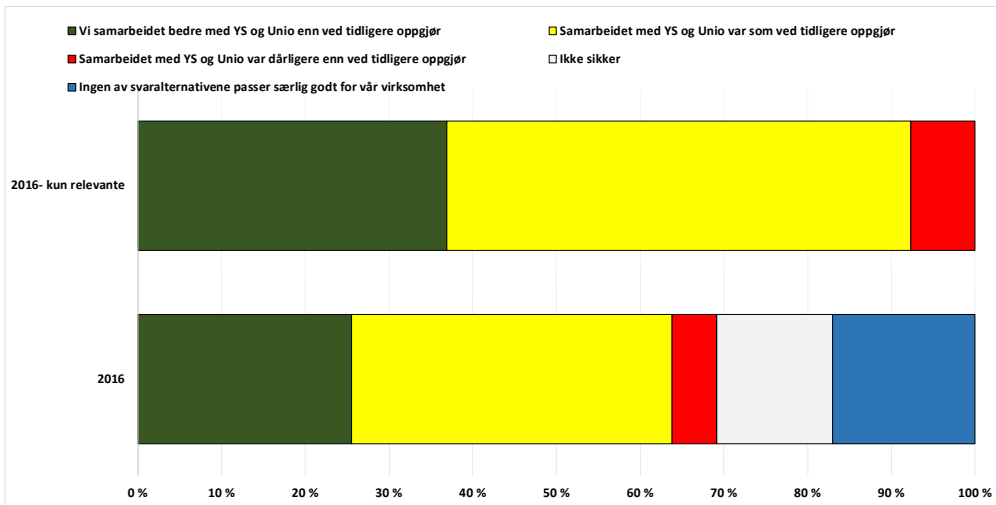
Som for arbeidsgiverne ønsket vi å vite mer om forhandlingsklimaet langs den ene siden av forhandlingsbordet, eller hvordan dette var mellom organisasjonene. I 2014 omfattet spørsmålet samtlige organisasjoner, mens 2016-undersøkelsen kun tok for seg YS og Unio sine representanter.

Figur 5.9 Hvordan synes du forhandlingsklimaet overfor de andre organisasjonene var? (2014). Hvordan synes du forhandlingsklimaet overfor YS- og Unio-forbundene var? (2016 n= 91).



For det første er det en betydelig høyere usikkerhet i svarene i 2016 enn i 2014. De som sier at de ikke er sikre i 2016, domineres av forhandlere som ikke deltok i 2014-runden. Som vist i figur 5.9, når de usikre er tatt ut, er svarprofilen i 2016 nokså lik den for 2014. 82–83 prosent oppgir at forhandlingsklimaet er godt, men det er noen færre som oppgir det som ganske dårlig i 2016. Tilsvarende var det heller ingen i 2016 som oppga et *svært dårlig* samarbeidsklima med de andre organisasjonene.

Figur 5.10 Sammenliknet med tidligere års forhandlinger, hva synes du passer best? (2016 n=91).

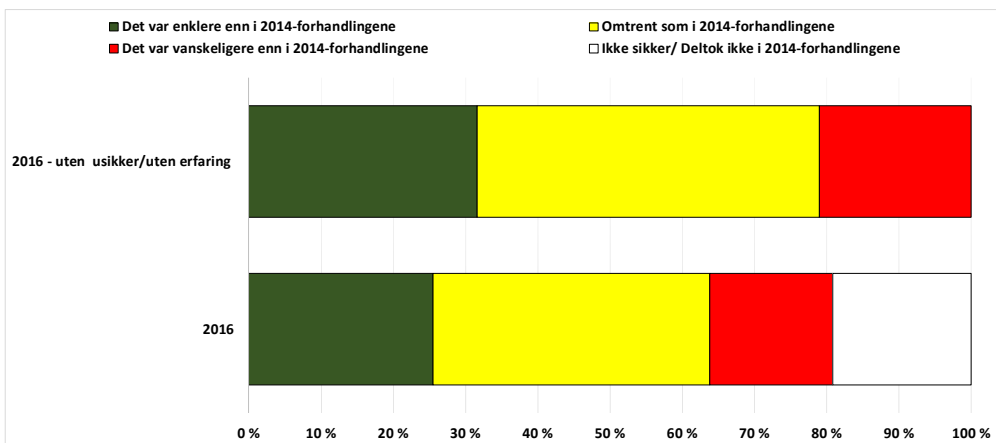


Figur 5.10 viser tilbakemeldingene på om samarbeidet var bedre, omtrent som før, eller forverret. For det første er det omtrent 30 prosent som her enten er usikre eller som sier at ingen av svaralternativene passer særlig godt for deres virksomhet. En forklaring på sistnevnte kan være at YS eller Unio ikke har særlig mange medlemmer i akkurat deres forhandlingssted. Ser man bort fra de usikre eller de som mener at problemstillingen er lite relevant for dem, viser det seg at majoriteten oppgir at samarbeidet med YS og Unio var som i tidligere runder. Derimot er det betydelig flere som sier at samarbeidet har blitt bedre (37 prosent) enn som sier at samarbeidet har blitt dårligere (8 prosent).

5.13 Lettere eller vanskeligere enn i tidligere runder?

Avslutningsvis fikk respondentene et samlespørsmål om vurderinger av forhandlingene – og om de var enklere eller vanskeligere enn i foregående runde.

Figur 5.11 Hvordan vil du vurdere 2016-forhandlingene sammenliknet med 2014-forhandlingene? (2016 n=94).



For det første så viser det seg at omtrent hver femte forhandler er usikker eller at vedkommende ikke deltok i 2014-revisjonen. Dersom man ser bort fra disse, svarer snaut halvparten at det var som i forrige hovedrevisjon, mens en tredel sa at det var lettere enn i 2014. Drøye 20 prosent mente det var vanskeligere enn forrige gang. Under er det tatt med noen forklaringer på hvorfor man mente det gikk lettere eller tråere.

Enklere i 2016 enn i 2014

Vi forhandlet uten Akademikerne, og det var både raskere og enklere. Enklere ved at det var mer konsentrert og færre sidehensyn.

I 2014 var forhandlingsklimaet veldig dårlig helt fra vi fikk arbeidsgivers første tilbud. Det var ingen reelle forhandlinger, og vi endte i Statens lønnsutvalg. I år gikk det mye bedre.

Arbeidsgiver fremmet vesentlig lavere krav for ledere og høytlønte i 2016 enn i 2014.

Det var i praksis enklere, fordi mange nyansatte er blitt NTL-medlemmer og ikke er med i forhandlingene, men noen krav var vanskelige å få gjennomslag for, slik som tidligere. Vårt hovedproblem er at ledelsen oppfatter sitt første tilbud som et krav og dermed ikke vil gi sine (faktiske) krav på forhånd. Det er derfor vanskelig å vurdere hvor godt gjennomslag vi og de hadde.

Det var enklere fordi vår del av forhandlingene omfattet færre organisasjoner (NTL og Unio), i tillegg til de uorganiserte.

Omtrent som i 2014-forhandlingene

Både 2014- og 2016-forhandlingene var svært krevende. Hovedårsaken til dette er, slik vi ser det, at ledelsen siden 2014 nekter å overlevere sine krav, noe som resulterer i at vi nærmest «forhandler» i blinde.

For oss var Akademikerne i en annen forhandling, andre dager. Det var arbeidsgiver som sa de merket forskjell (tidsbruk).

Forhandlingene forløp litt ulikt fra sist. Vi forhandlet i 2 dager, og første dag var preget av steile fronter og til dels aggresjon fra begge parter. Det begynte å bedre seg på ettermiddagen 1. dag. 2. dag var preget av et betydelig bedre forhandlingsklima og generelt bedre tone. Arbeidsgiver ga mye mer overfor organisasjonene, også på krav som de synes var problematiske.

Vanskeligere i 2016 enn i 2014

To tariffavtaler med tilhørende manglende oversikt.

Arbeidsgiver svært rigid og vi var på nippet til å gå til brudd basert på at det ikke hadde vært reelle forhandlinger: Ingen vits med flere runder med kravutveksling når arbeidsgiver ikke hensyntar foreningenes enkeltkrav. Fordelingen var at foreningene fikk igjennom 250 000 i enkeltkrav, mens ledelsen tok 1,6 millioner.

Arbeidsgivers representants manglende kompetanse, erfaring, samt spesifikke spørsmål knyttet til to HTAer, gjorde at årets forhandlinger ble mye mer krevende enn tidligere.

5.14 Oppsummering

Kort sagt var man fra NTLs side samstemte på at forhandlingsforløpet høsten 2016 skulle kjøres separat for Akademikeravtalen og Storavtalen. Problematikken rundt to avtaler – koordinering og samkjøring – ble derfor også primært et lokalt arbeidsgiverproblem. Når det gjelder å skyte egne midler til den sentralt beregnede potten, skjedde dette omtrent i samme omfang som i tidligere tariffoppgjør. Det er heller ikke noe som tyder på at arbeidsgiver valgte å skyte egne midler til den ene avtalen, men ikke til den andre. Ble det lagt til midler, så ble det i all hovedsak gjort for begge.

Trenden fra tidligere runder, hvor stadig flere tillitsvalgte fremmet krav for en stor andel av medlemsmassen ble ytterligere forsterket i 2016. Halvparten oppga at de fremmet krav på over 70 prosent av sine medlemmer, og ni av ti oppga at de fremmet krav på over halvparten av medlemmene. Videre foretrakk de fleste å fremme sine krav som lønnstrinn, selv om det var åpninger for kronekrav. Det var heller ikke noen utbredt økning i det å forhandle på driftsnivå – de som valgte å gjøre det, gjorde det fordi de har pleid å gjøre det slik. Sammenliknet med 2014-revisjonen var det heller ingen store endringer i 2016 i hvorfor potten ble fordelt som den ble i første forhandlingsrunde. Det var heller ikke store endringer i forhandlingsklima. Som i de foregående forhandlingsrundene meldte de aller fleste om et godt forhandlingsklima overfor arbeidsgivere og andre arbeidstakerorganisasjoner. Der det var forskjeller, var at noen flere meldte om dårlig forhandlingsklima overfor arbeidsgiver. Dette dreide seg om lite profesjonelle arbeidsgivere og hemmelighold rundt Akademikernes forhandlinger. På spørsmålet om det var enklere eller vanskeligere enn i 2014, svarte snaut halvparten at det var like lett eller like vanskelig som den gangen. En tredel mente at det var lettere enn i 2014, mens de siste 20 prosentene mente det var vanskeligere enn i 2014.

6 Akademikernes avtale

I omtrent samtlige forhandlingssteder ble forhandlingene for de to avtalene ført separat. Selv om man ikke lenger sitter i de samme forhandlingene, ønsket vi å vite mer om NTLs lokale oversikt over hva som skjedde med den andre avtalen – og hvorledes pengene ble fordelt der. Innledningsvis viste det seg at NTLs forhandlere fikk vite størrelsen på Akademikernes pott – og at det ikke var noen systematisk favorisering av den ene eller den andre avtalen på å skyte til egne midler. Videre viste det seg at i mange forhandlingssteder var det hemmelighold rundt forhandlingsresultatet, som skulle være ferdig en måned før de lokale forhandlingene under Storavtalen.

For det første var det forskjellig utløpsdatoer på de to avtalene i 2016. Akademikeravtalen skulle forhandles ferdig først, men ble den det? NTLs forhandlere fikk derfor spørsmålet;

- Fikk Akademikerne utsatt sin frist om å være ferdigforhandlet innen 31. oktober 2016?

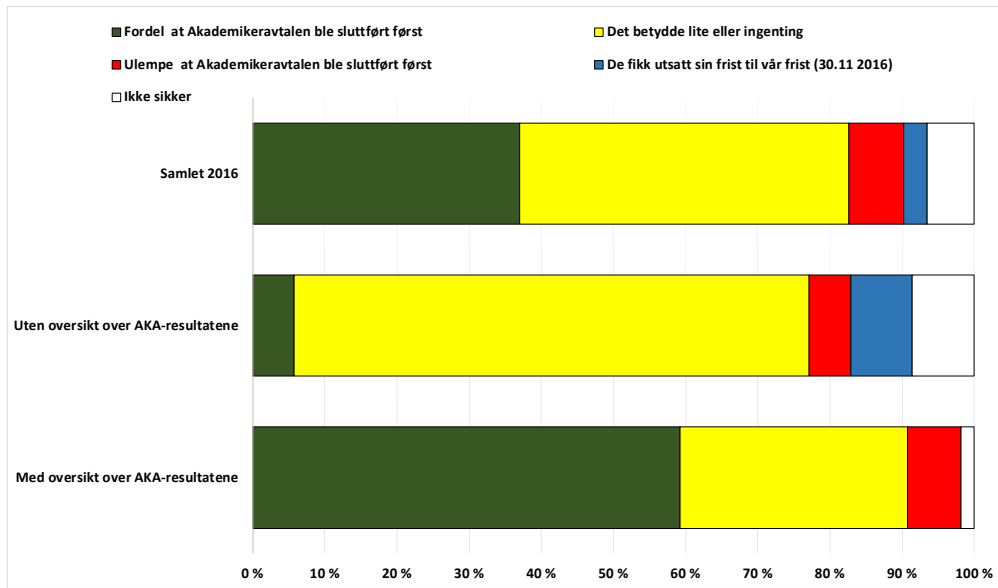
86 prosent svarte at de ikke fikk det, mens 4 prosent oppga at de fikk utsettelse. 10 prosent av forhandlerne var usikre, og blant disse igjen var det en del som også oppga at de kun hadde Storavtalen i sitt forhandlingsområde.

At det ble gitt utsettelse på Akademikernes avtale høsten 2016, kan ha flere årsaker. For eksempel at en eller begge partene i avtalen ikke ønsket at arbeidstakersiden i Storavtalen skulle vite noe om fordelingen. En annen begrunnelse for utsettelse var at det ville gjøre det enklere for arbeidsgiver å håndtere begge forhandlingene parallelt. En forhandler oppsummerte det med utsettelse slik:

For oss var det et krav at separate avtaler innebar separate forhandlinger. Alle organisasjonene under Storavtalen var enige i dette – arbeidsgiver ønsket i utgangspunktet felles forhandlinger. Det endte med at arbeidsgiver fikk utsettelse for Akademikernes frist, slik at forhandlingene ble holdt parallelt. For min del var det noe uheldig – jeg skulle gjerne visst resultatet av Akademikerens forhandlinger før vi sluttførte våre. Ellers fungerte det fint.

De som så oppga at det ikke ble gitt utsettelse på Akademikerens frist, fikk videre spørsmål om de kjente til resultatene i Akademikeravtalen, før de selv sluttførte egne forhandlinger. På spørsmålet svarte seks av ti at de kjente til resultatene fra den andre avtalen, mens de fire andre ikke kjente til dette. Det kan tenkes at det er fordeler med å forhandle først – og det kan tenkes at det er fordeler med å forhandle sist. Vi spurte derfor NTLs forhandlere om det.

Figur 6.1 Var det en fordel eller en ulempe at Akademikeravtalen ble ferdig før Storavtalen? 2016 (n=94).



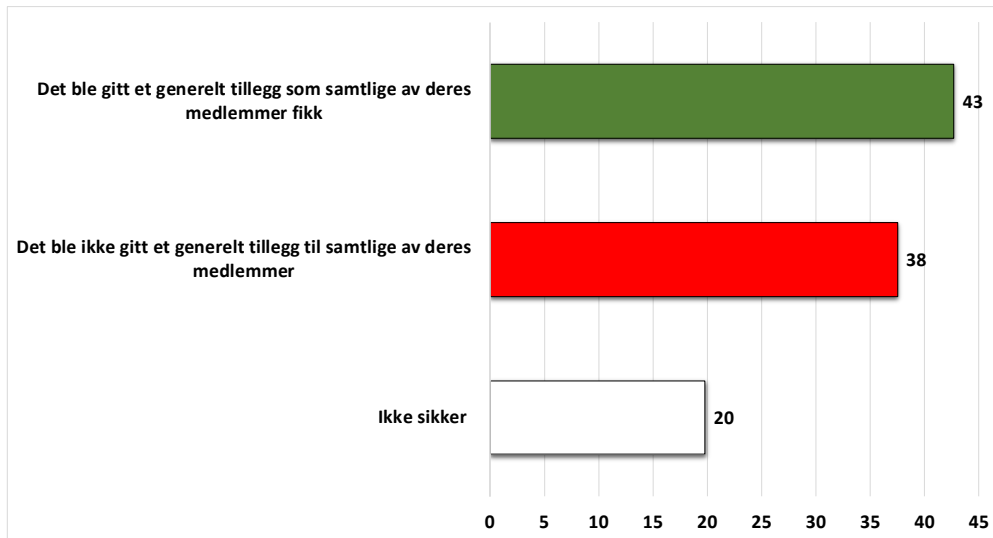
Som figur 6.1 viser, så svarte noe under fire av ti at det var en fordel at Akademikeravtalen ble sluttført først, mens snaut halvparten (46 prosent) mente det betydde lite eller ingenting.

Videre ser man at de som faktisk hadde oversikt over Akademikernes resultater, i større grad mente at dette var en fordel. Av dem med oversikt var det en liten andel som mente det å forhandle etterpå var en fordel. Blant dem som ikke hadde oversikt over resultatene på den andre avtalen, ser man av figur 6.1 at de i langt større grad oppga at dette hadde lite betydning for dem.

6.1 Ble det gitt generelt tillegg i Akademikeravtalen?

Mens samlet avtalt lønnsvekst var lik for de to avtalene, skulle mer av lønnsveksten i Akademikeravtalen komme lokalt. Et interessant spørsmål er hvordan lønnsveksten kom. Ble deler av den lokale potten brukt til et generelt tillegg, og dersom så var tilfelle, hvordan var det generelle tillegget utformet? Ble det første man gjorde, etter at man hadde fått et eget akademikerregulativ, å bruke deler av potten til å justere opp til Storavtalens regulativ – eller så man helt bort fra det?

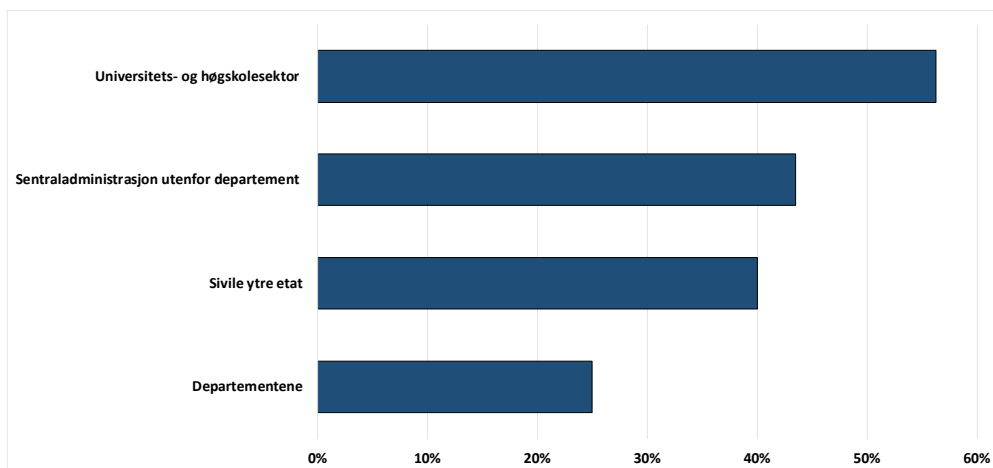
Figur 6.2 Ble det gitt et generelt tillegg for Akademikeravtalen? 2016 (n=96).



Som det framkommer av figur 6.2, oppga 43 prosent at det i Akademikeravtalen ble gitt et generelt tillegg. En noe mindre andel oppgir det motsatte, og 20 prosent av forhandlerne er usikre på om det ble gitt et slikt tillegg eller ei. At en såpass stor andel av NTLs forhandlere ikke visste om det ble gitt et generelt tillegg, er overraskende sett i lys av all oppmerksomheten som delingen av hovedtariffavtalen hadde.

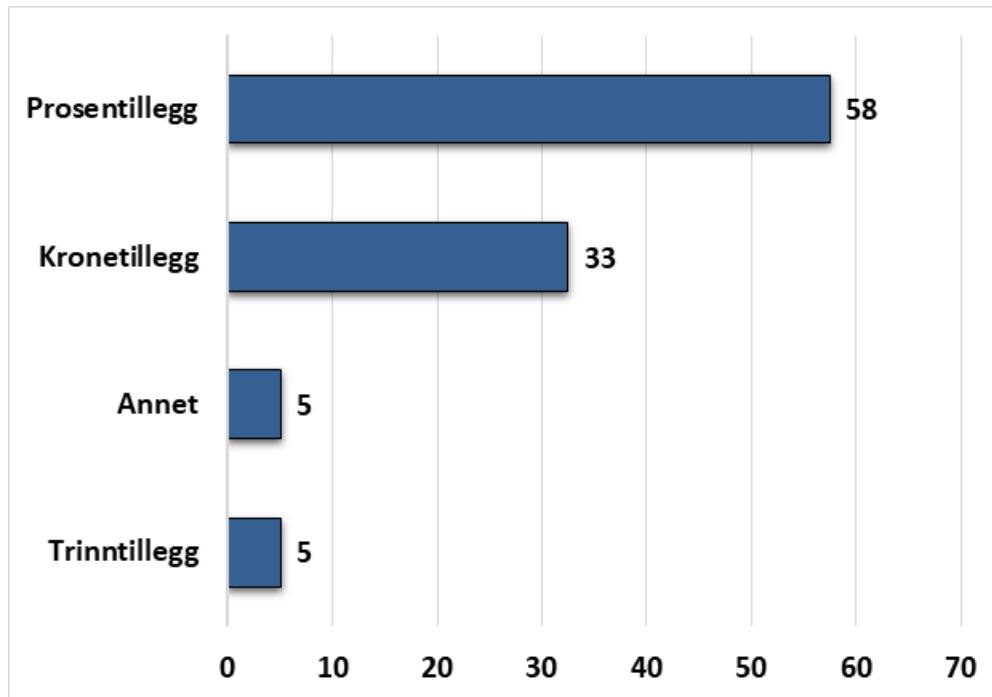
Videre var det forskjeller etter hvor i Staten man valgte å gi et generelt tillegg i Akademikeravtalen eller ei. Innledningsvis ble det sagt at Akademikernes sterkeste områder er departementene og til dels i sentraladministrasjon. Ifølge NTLs forhandlere ble det gitt et generelt tillegg i 25 prosent av departementene, mens det ble gitt i godt over halvparten av forhandlingsstedene innenfor høyere utdanning.

Figur 6.3 Det ble gitt et generelt tillegg for Akademikeravtalen – etter virksomhetsområde. (n=40).



Flesteparten av dem som fikk et generelt tillegg lokalt, fikk det som et prosentvist tillegg, men det var også et betydelig innslag som fikk dette som kronetillegg. Trinn-tillegg på det nye akademikerregulativet ble i liten utstrekning benyttet.

Figur 6.4 Hvordan var innretningen på det generelle tillegget i Akademikeravtalen? (2016 n=41).



På oppfølgingsspørsmål om hvor stort krone- eller prosenttillegget var, varierte det lite. De som oppga prosent, varierte svarene fra 0,5 prosent opp til 1,0 prosent, mens de som oppga kronebeløp, varierte det fra 3000 til 6000 kroner. Det generelle tillegget som ble gitt, bar preg av å utgjøre differansen mellom de to avtalene. Under er noen av NTLs forhandleres tilbakemeldinger på problematikken.

Akademikerne prioriterte å eliminere den forskjellen som oppstod i sentrale forhandlinger gjennom prosenttillegg til alle.

Som tidligere nevnt ble det altså gitt generelle lokale tillegg for å utjevne det sentrale tillegget NTL og uorganiserte fikk.

Meningsløst med en egen Akademikeravtale så lenge de lokalt blir enige om å legge til et lokalt tillegg likt differansen i det sentrale tillegget.

Akademikerne fekk løfta alle sine opp til våre lønstrinn og sto dermed att med omtrent same pott til reelle lønsløft som vi hadde. Av dei 900 medlemmene var ca 150 i stillingar som ikkje får tillegg – bistillingar etc. Av dei 750 som fekk noko, fekk 402 utelukkande justeringar til våre lønstrinn, 350 fekk reelle tillegg utover det.

Alle akademikermedlemmer fikk et prosentvis tillegg som mer eller mindre tilsvarer vår avtale. Fordeling utover dette kjenner jeg ikke til, bortsett fra at de (som vanlig) var frustrerte over ledernes andel av kaka (de aller fleste lederne hos oss er Akademiker-organiserte).

Jeg synes det er oppsiktsvekkende at arbeidsgiver gikk med på at Akademikerne fikk gi et generelt tillegg, særlig et så høyt tillegg som 1%. Arbeidsgiver burde

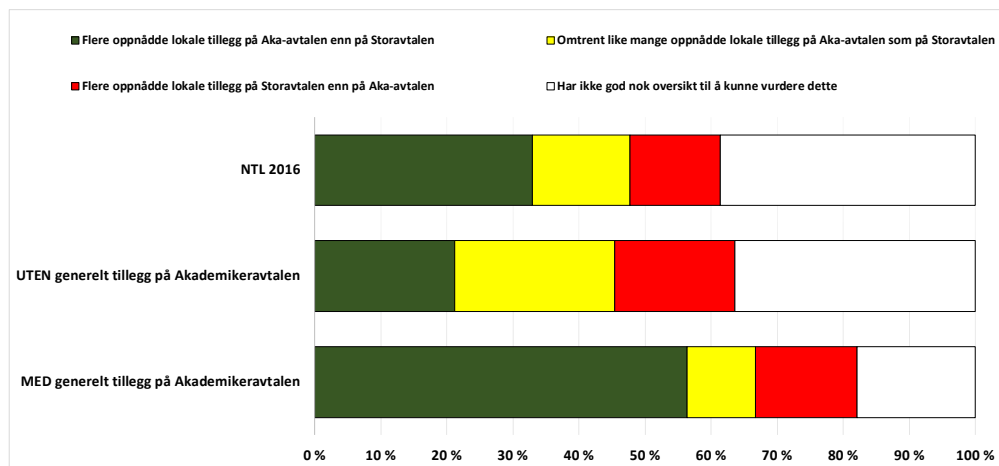
ha sagt nei til dette, slik det ble gjort i andre departementer og i tråd med departets egen lønnspolitikk.

Akademikerne ønsket generelt tillegg for sine medlemmer (opp til det Storavtalen fikk), men arbeidsgiver avviste dette. Akademikerne ville videre ha tillegg i kroner, men fikk en blanding av lønnstrinn og kronetillegg – mest i lønnstrinn.

6.2 Kom akademikermedlemmene bedre økonomisk ut?

Ettersom Akademikerne råder over sin egen lønnsmasse ute i forhandlingsstedene, har de også per definisjon oppnådd pro rata. Vi ønsket å vite noe mer om resultatene – sett i lys av det NTL oppnådde i egne forhandlinger med Storavtalen. NTLs forhandlere fikk derfor et spørsmål om hvor stor andel av Akademikerne som oppnådde tillegg – og hvor stort det gjennomsnittlige tillegget var for dem, sammenliknet med tillegget i Storavtalen.

Figur 6.5 Dersom du skulle sammenlikne andelen i Akademikeravtalen og andelen egne medlemmer i Storavtalen som oppnådde lokale tillegg, hvilke av alternativene under er du mest enig i? Etter om det ble gitt generelt tillegg i Akademikeravtalen. 2016 (n= 85).



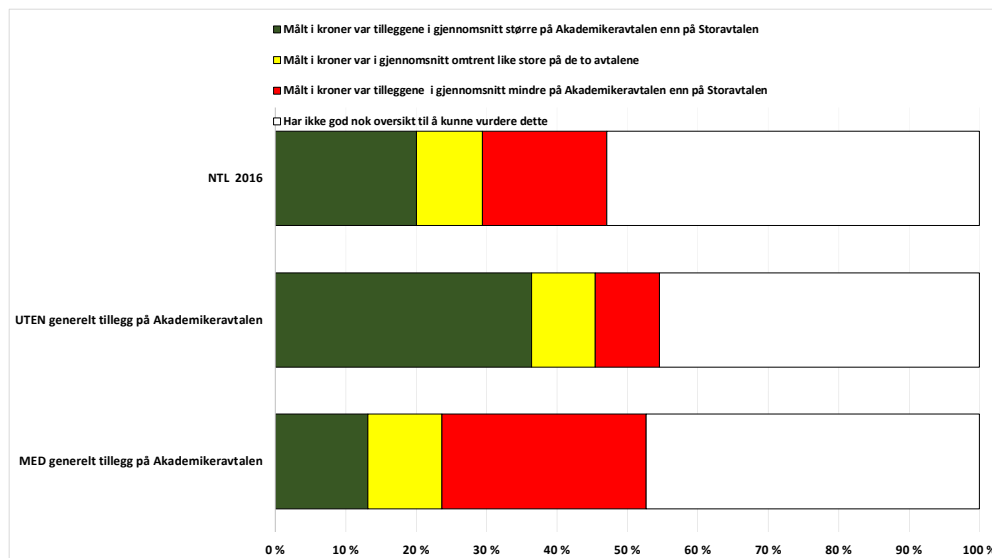
For det første er det verd å merke seg at det hyppigst brukte svaralternativet i figur 6.5 var «Har ikke god nok oversikt til å kunne vurdere det». Fire av ti vet ikke hvor mange som oppnådde tillegg i Akademikeravtalen.

Blant de 61 prosentene som derimot hadde oversikt, oppgir over halvparten at flere oppnådde lokale tillegg med Akademikeravtalen enn med Storavtalen. Omtrent en firedel av dem som har en oppfatning, melder at omtrent like mange fikk tillegg i de to avtalene, mens en firedel sier at flere fikk tillegg med Storavtalen.

Svargivningen på spørsmålet henger naturlig nok sammen med om det ble gitt et generelt tillegg i Akademikerens avtale. I de forhandlingsområdene hvor det ikke ble gitt et generelt lokalt tillegg, er usikkerheten stor. Blant NTL-forhandlerne som har en mening, er det flest som sier at omtrent like mange oppnådde lokale tillegg, og noen færre som sier at enten flere med Akademikeravtalen eller med Storavtalen

oppnådde lokale tillegg. Tilsvarende er fordelingen etter gjennomsnittlig tillegg vist i figur 6.6.

Figur 6.6 Dersom du skulle sammenlikne det gjennomsnittlige tillegget for Akademikeravtalen med det gjennomsnittlige tillegget for dine medlemmer i Storavtalen, hvilke av alternativene under er du mest enig i? Etter om det ble gitt generelt tillegg i Akademikeravtalen. 2016 (n= 85).



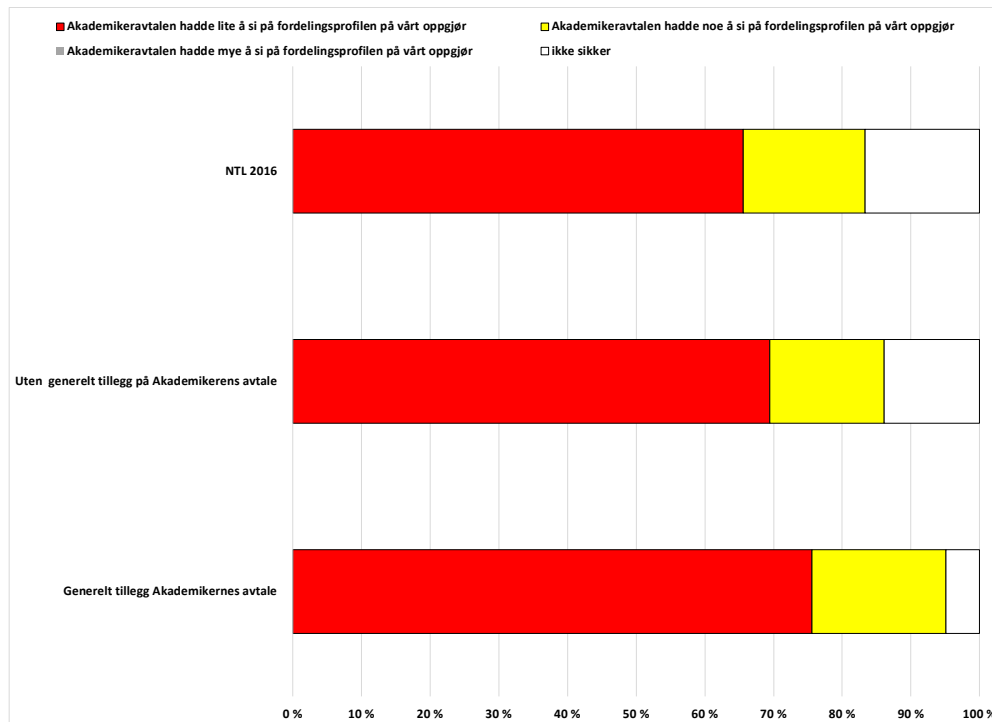
Godt over halvparten av forhandlerne mener at de ikke har god nok oversikt over hvorledes det gjennomsnittlige tillegget i de to avtalene så ut. Setter man søkelyset på dem som har en mening, ser man at omtrent like mange mener at gjennomsnittstillegget var størst for Storavtalen som andelen som mener at dette gjelder Akademikeravtalen.

Hvilke svaralternativ man oppgir, gir henger stort sett sammen med om det ble gitt et generelt tillegg i Akademikernes avtale. Dersom det *ikke* ble gitt et generelt tillegg, var gjennomsnittstillegget større for Akademikeravtalen enn Storavtalen. Dersom det ble gitt et generelt tillegg i Akademikeravtalen, svarer majoriteten at gjennomsnittstillegget var mindre for Akademikeravtalen enn for Storavtalen.

6.3 Påvirket fordelingsprofilen på Akademikeravtalen profilen på Storavtalen?

De foregående avsnittene viste at mange rapporterte om et generelt tillegg på Akademikernes avtale, og noe forskjellig rundt utfallet på deres avtale versus Storavtalen. Videre var det også svært mange som ikke visste hva som skjedde i denne avtalen og hvorledes deres pott ble fordelt. Men i hvilken grad påvirket Akademikeravtalen fordelingsprofilen på Storavtalen?

Figur 6.7 Hvordan vil du si at fordelingsprofilen på Akademikeravtalen påvirket fordelingsprofilen på Storavtalen? 2016 (n= 96).



For det første var det ingen som oppga svaralternativet «hadde mye å si på fordelingsprofilen på vårt oppgjør». De fleste mente at den andre avtalen hadde liten innvirkning, mens et betydelig mindretall mente at Akademikeroppjøret (som skulle gå i forkant) hadde noe å si for egen fordelingsprofil.

På dette spørsmålet var det heller ingen stor forskjell mellom dem som oppga at det ble gitt et generelt tillegg i Akademikeravtalen og dem som oppga at det ikke ble det. Det kan dermed se ut til at hva som skjedde i Akademikernes forhandlinger, i liten grad påvirket det som skjedde i forhandlingene med Storavtalen.

6.4 Oppsummering

Gjennomgående er usikkerheten rundt hva som skjedde i Akademikernes forhandlinger overraskende høy. Gitt det konkurranseforholdet som oppsto lokalt mellom de to avtalene, var det kanskje forventet større innsikt i hva som skjedde lokalt ute i virksomhetene. I 2016 var slik at Akademikeravtalen skulle ferdigforhandles en måned før Storavtalen. De som hadde oversikt over forhandlingsresultatene fra Akademikernes forhandlinger, mente at dette var en fordel. De som derimot ikke hadde denne oversikten, svarte i større grad at det betydde lite eller ingenting.

43 prosent av NTLs forhandlere oppga at det ble gitt et generelt lokalt tillegg for Akademikerne i deres forhandlingsområde. 38 prosent oppga at dette ikke ble gjort det, mens hver femte forhandler var usikker på om det ble gjort. Tar vi høyde for at de usikre er nokså jevnt fordelt, ser det ut til at det i halvparten av forhandlingsste-

dene ble gitt et generelt tillegg i Akademikeravtalen. Høyest var andelen med generelt tillegg i universitets- og høyskolesektoren, og lavest der Akademikerne står sterkest – i departementene.

Når det gjelder de generelle Akademikertilleggene som ble gitt lokalt, ble de som oftest gitt som prosenttillegg. En tredel fikk det derimot som kronetillegg. Ut fra NTL-forhandlernes tilbakemeldinger, ble det ofte brukt midler for å komme opp til det samme lønnsnivået som det man hadde i Storavtalen. I halvparten av forhandlingsstedene stoppet slik sett den sentralt skapte forskjellen mellom de to avtalene opp.

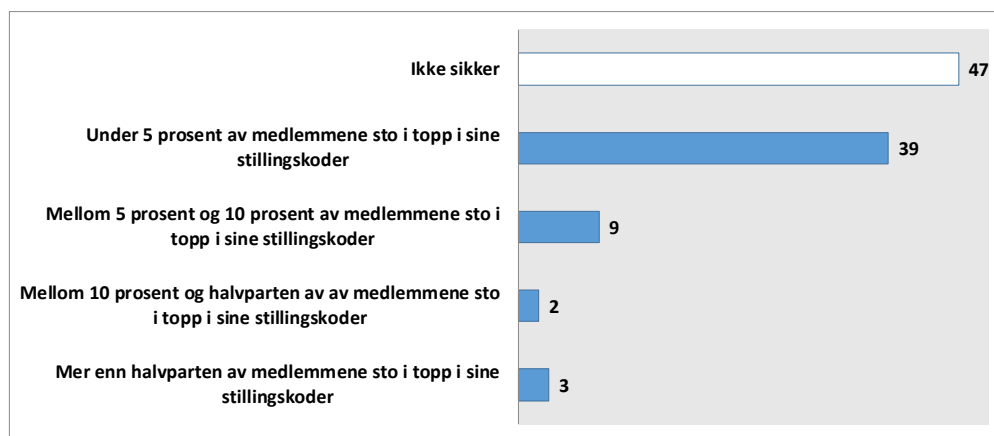
Når det gjelder ytterligere spørsmål om fordelingsprofilen på Akademikernes avtale, skal man kanskje ikke tolke svarene for mye – utover at en svært høy andel oppgir at de ikke vet, og at generelt tillegg eller ei slår inn i svarfordelingene. Derimot er NTLs forhandlere entydige på at profilen på Akademikerens oppgjør lokalt i liten grad påvirket fordelingsprofilen på Storavtalen.

7 Nye forhold

Som en del av 2016-revisjonen ble høyest mulig avlønning for en stillingskode fjernet. For eksempel kunne en 1408 Førstekonsulent maksimalt ha lønnstrinn 58 før oppgjøret, mens en 1408 Førstekonsulent i prinsippet kunne tjene det samme som statsministeren, etter at taket var fjernet. Argumentet for å fjerne maksimumsgrensa var blant annet å sikre videre lønnsvekst for dem som sto i det øverste trinnet. Hvordan virket så dette inn i den lokale lønnsdannelsen høsten 2016?

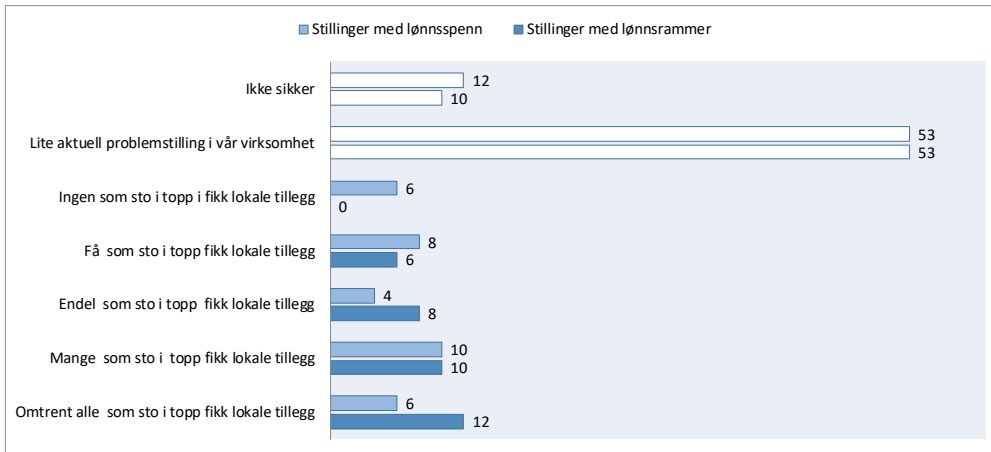
For det første var det av interesse å se hvor utstrakt problemstillingen var med at man hadde mange medlemmer som sto i topp i sine stillingskoder, og dersom dette var tilfelle, hvordan gikk det med disse medlemmene i forhandlingene?

Figur 7.1 Hvor mange av medlemmene var det som sto i topp i sine stillingskoder før 2016 oppgjøret? 2016 (n=94).



Snaut halvparten av forhandlerne oppgir her at de ikke er sikre på hvor stor andel av medlemmene som sto i topp. Videre ser man av figur 7.1 at blant dem som faktisk vet, så oppgir de fleste at dette gjelder under 5 prosent av deres medlemmer. Kun hver tyvende forhandlere sier at mer enn 10 prosent av deres medlemmer står og stanger i taket. Den drøye halvdel som hadde kontroll på hvor mange av medlemmene som stanget i taket, fikk videre oppfølgingsspørsmål om hva disse medlemmene oppnådde i de lokale forhandlingene.

Figur 7.2 Hvilke alternativ stemmer best for dine medlemmer? Medlemmer i stillinger på lønsspenn og på lønnsrammer. 2016 (n=49).

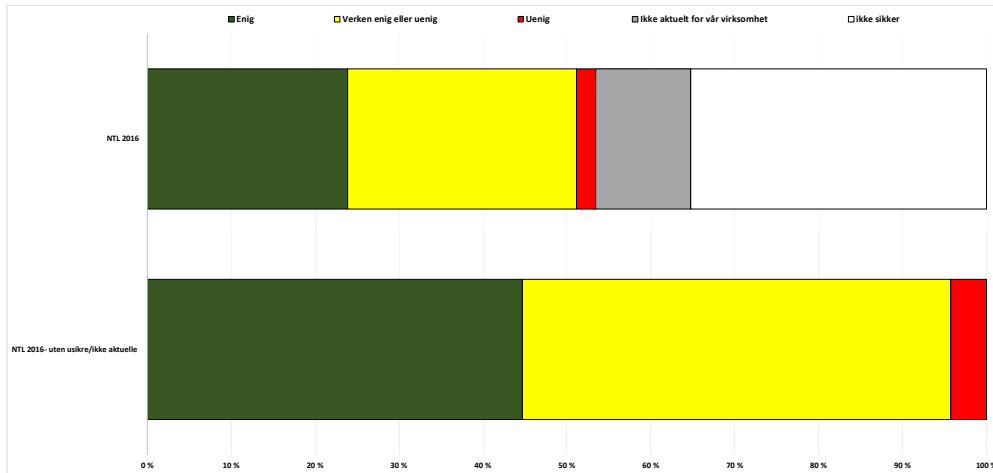


Drøyt halvparten av forhandlerne som visste hvor stor andel av medlemmene som stanget i taket, oppga at dette var en lite aktuell problemsstilling i deres virksomhet. Videre ser man av figur 7.2 at om lag en av ti var usikre. Av det totale utvalget er det kun en femdel som gir tilbakemeldinger. Som figur 7.2 viser, er det noen som oppgir at ingen/få av dem som sto i topp oppnådde tillegg, mens noen flere oppgir at mange/omtrent alle fikk lokale tillegg.

Samlet sett er vurderingene fra NTLs forhandlere at det å fjerne taket for stillingskodene hadde lite å si for deres medlemmer. Dersom dette hadde vært en sentral problemstilling, ville trolig også betydelig flere av dem hatt oversikt. Blant dem som hadde oversikten, oppgir majoriteten at dette var en lite aktuell problemstilling. I den femdelen som hadde oversikt og som vurderte det som aktuelt, var det heller ingen klar tendens til at de som sto i topp oftere oppnådde lokale tillegg.

For NTLs forhandlere er det trolig andre virkemidler som betraktes som mer sentrale i den lokale lønnsdannelsen. For eksempel det å forhandle fram en stillingskode – før medlemmet når et teoretisk lønnstak i sin nåværende stilling. Sånn sett var det heller ingen stor etterspørsel fra NTLs forhandlere på å fjerne taket. På den andre siden var det antakelig heller ikke noe stort tema at det ble tatt bort.

Figur 7.3 Hvor enig eller uenig er du i påstanden: Arbeidsgiverne i vår virksomhet var fornøyd med at man hadde fjernet taket for lønnsrammer og lønnsspenn, 2016 (n=88).



For å se om det lokalt var et ønske fra arbeidsgiverne om å fjerne tak på spenn og rammer, ba vi de tillitsvalgte ta stilling til påstanden: «Arbeidsgiverne i vår virksomhet var fornøyd med at man hadde fjernet taket for lønnsrammer og lønnsspenn» (figur 7.3). For det første er en drøy tredel usikker til påstanden, i tillegg er det en drøy tittel som sier at dette ikke er aktuelt for deres virksomhet. Settes søkelyset på dem som er enig, verken enig eller uenig i påstanden, er det en liten andel som er uenig. Det hyppigst nevnte svaralternativet blir midtkategorien – verken viktig eller uviktig. Dette kan indikere at dette antakelig ikke var blant de mest sentrale endringene for mange på arbeidsgiversiden heller.

Derimot er det også et godt innslag som faktisk er enige i påstanden om at dette var viktig for de lokale arbeidsgiverne. Etter forhandlingsområder er det i departement/sentraladministrasjon det var enighet om påstanden, noe som igjen kan indikere at dette var å betrakte som viktig her.

8 Økonomisk fordeling i 2016

I dette kapitlet går vi nærmere gjennom de økonomiske utfallene av forhandlingene i Storavtalen høsten 2016. Hvor store ble tilleggene, hvor mange av medlemmene var det som oppnådde tillegg, med mer. Videre ser vi på NTL-forhandlernes vurderinger av hvem som sto igjen som vinnere og hvem som kom svakest ut av denne forhandlingsrunden.

Fra de foregående undersøkelsene (2002, 2006 og 2014) har det vært en klar tendens i hvem NTLs forhandlere har trukket fram som vinnere i den lokale lønnsdannelsen. I store trekk har de sagt eget forbund eller at organisasjonene kom omtrent likt ut. At forbundene kommer mer eller mindre likt ut, kan også tolkes som at pro rata-logikken råder. Med dette menes at man henter ut den delen av potten som egen lønnsmasse har skapt. Derimot har det vært en svært lav andel som har trukket fram de uorganiserte som vinnere i den lokale lønnskampen. Om det har vært forskjeller mellom forbundene som forhandler lokalt, om fordelingsprofil eller prioriteringer, har de vært nokså samstemte på arbeidsgiverens eventuelle krav for uorganiserte. For arbeidsgiver har det ofte vært vanskeligere å få igjennom krav for uorganiserte enn for organiserte arbeidstakere. Eventuelle lønnskrav fra ledelsen for uorganiserte får med andre ord sjelden drahjelp fra den andre siden av forhandlingsbordet.

8.1 Vinnere i 2016

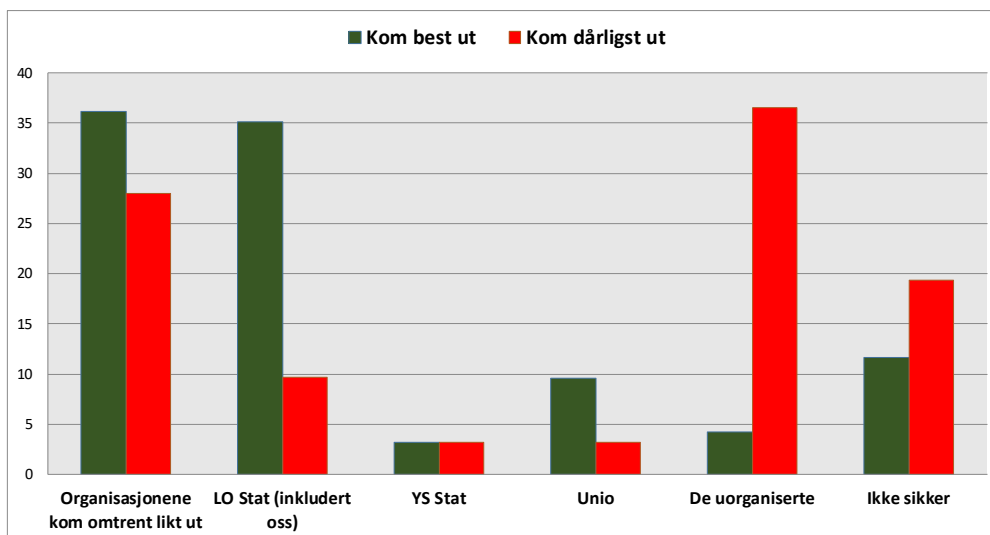
Mens de foregående undersøkelsene inkluderte Akademikerne, tar 2016-undersøkelsen kun for seg Storavtalen og de lokale partene her (LO Stat, YS Stat, Unio – og de uorganiserte). Figur 8.1 viser hvem NTL-forhandlerne trakk fram som vinnere og tapere i de lokale 2016-forhandlingene.

En drøy tredel av forhandlerne mente at organisasjonene kom likt ut (pro rata-logikk), og en noe mindre andel mente at LO Stat/NTL kom best ut høsten 2016. Syv av ti forhandlere oppga ett av disse to alternativene. Omtrent hver tiende forhandler trekker fram Unio som den organisasjonen som kom best ut av det lokale forhandlingsløpet. NTL-forhandlerne som mente Unio kom best ut, var ofte hjemmehørende i universitets- og høyskolesektoren. Her har Forskerforbundet en sterk stilling ved de fleste lærestedene. Videre ser man at det er betydelig færre som utnevner uorganiserte eller YS Stat som lokale vinnere. For YS Stat sitt vedkommende må det sies at de ikke er å finne i samtlige forhandlingssteder.

Rettes søkelyset mot dem som kommer dårligst ut i den lokale forhandlingsrunden, skal det nevnes at usikkerheten var betydelig høyere enn på spørsmålet om hvem forhandlerne anså som vinnere. Nesten hver femte forhandler var usikker på

hvem som kom dårligst ut. Også i de tidligere undersøkelsene har det vært høy usikkerhet når det gjelder dette spørsmålet, blant annet var hver tredje forhandler usikker i 2014.

Figur 8.1 Alt i alt, hvilke organisasjoner eller grupper synes du kom best ut med hensyn til andel av den økonomiske potten? Alt i alt, hvilke organisasjoner eller grupper synes du kom dårligst ut med hensyn til andel av den økonomiske potten? 2016 (n=94).



Ser vi bort fra at færre var usikre i 2016 enn i de tidligere undersøkelsene, er tendensen den samme. En drøy tredel nevner at de uorganiserte kom dårligst ut av forhandlingene i 2016. Videre oppgir nesten tre av ti at organisasjonene kom likt ut. Dersom de fleste er organisert i forhandlingsområdet og organisasjonene tar ut sin pro rata lokalt, er det logisk å oppgi svaralternativet. Blant dem som svarte at organisasjonene kom likt ut – på vinner spørsmålet, svarer 62 prosent av dem også at organisasjonene kom likt ut – også på tapers spørsmålet. Ytterligere 24 prosent av dem oppga de uorganiserte som tapere, mens resten var usikre.

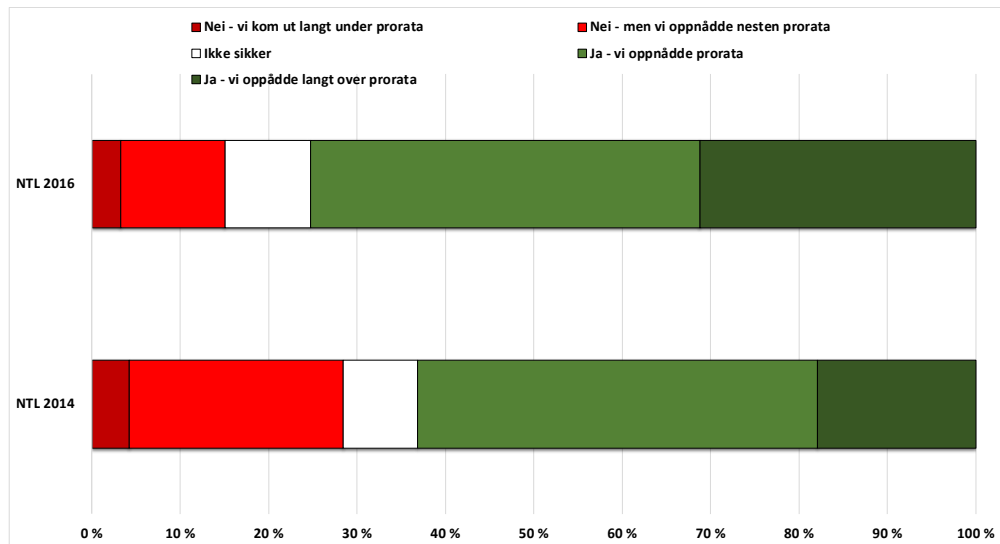
Når det gjelder organisasjonene er det flere NTL-forhandlere som mener at LO Stat/NTL kom dårligere ut enn YS Stat og Unio. Her skal det sies at YS Stat eller Unio ikke er til stede i alle forhandlingsstedene, mens NTL de facto vil være det – fordi det er deres forhandlere som svarer. Mer interessant er det kanskje å se på forholdet mellom andelen som utroper egen organisasjon som vinnere eller tapere i den lokale konkurransen. I 2016 var det 3,5 ganger så mange forhandlere som mente de kom best ut enn forhandlere som mente de kom dårligst ut. Tilsvarende ratio i 2014 var på 2,2 ganger så mange.

8.2 Oppnådde man pro rata?

En annen tilnærming på de økonomiske utfallene er å se på hvor mange det var som oppnådde pro rata – og hvor mange det var som ikke gjorde det. Det skal sies at pro rata ikke sier noe om *hvem* av medlemmene som oppnådde tilleggene. Det kan være at det var andre medlemmer enn dem man hadde stående øverst på lista som ble prioritert før forhandlingene startet opp. Slik sett kan man oppnå pro rata og mer til – uten at man betrakter forhandlingsresultatet som særlig godt. På den andre siden er pro rata en nokså pragmatisk kontroll på om man har lyktes økonomisk i forhandlingene, og at man har tatt tilbake den delen av potten som egen lønnsmasse har skapt.

Ved forrige korsvei (2014) oppga seks av ti NTL-forhandlere at de oppnådde pro rata, en av ti var usikre, mens de tre andre mente de ikke hadde gjort det. Figur 8.2 viser pro rata-fordelingen i 2014 og i 2016.

Figur 8.2 oppnådde dere pro rata i forhandlingene? 2014, 2016 (n=93).



I 2016 oppga tre av fire at de hadde oppnådd pro rata i forhandlingene, en av ti var usikre på om de hadde gjort det, og 15 prosent oppga at de ikke hadde oppnådd pro rata. Utover at flere oppnådde pro rata i 2016 enn i 2014, er det også betraktelig flere som sier at de oppnådde langt over pro rata i 2016. Mens 18 prosent meldte dette i 2014, økte andelen til 31 prosent i 2016. Blant dem som hentet ut langt over pro rata, ble følgende forklaringer gitt for at akkurat de klarte det:

Stort sammenfall av arbeidsgivers og våre medlemmers krav. Tok fra de uorganiserte.

Ingen midler ble brukt på uorganiserte, i tillegg til at arbeidsgiver la til ekstramidler.

Vi havnet over 100 % over pro rata da den uorganiserte delen tilfalt Storavtalen. Det gjorde at NTL fikk innfridd alle krav som ble stilt i forhandlingene.

145% av pro rata. Aksepterte dårlig profil hvor ledere fikk 200% pro rata. Ble «kjøpt» for å forhindre lønnsutvalg hvor vi ville tatt opp problemene med to HTA.

Vi oppnådde mer enn pro rata. Jeg liker å tro at vi oppnådde dette fordi vi hadde gjort godt forarbeid: gitt god informasjon til medlemmene våre om hvordan skrive gode krav og hva de kunne forvente, vi var tydelige med våre prioriteringer, og vi hadde god og saklig argumentasjon.

Vanligvis klarer vi å oppnå omtrent pro rata, sjelden mer. I år klarte vi langt over, hovedsakelig fordi vi klarte å «ta» fra de uorganiserte.

Ut fra de åpne tilbakemeldingene, kan det se ut til at de uorganiserte finansierte at man fikk forhandlet fram større samlede tillegg enn det egen lønnsmasse skulle tilsi. Dette stemmer også i forhold til svarprofilen vist i figur 8.2. Hva så med de 15 prosentene som ikke nådde pro rata, hvilke forklaringer hadde de for at det ble som det ble?

Grunnet kaotiske forhold under forhandlingene fikk vi ikke den informasjonen vi skulle fra arbeidsgiver. Mot slutten forhandlet vi litt «i blinde».

Tilfeldigheter som ofte avgjør om vi får over eller under pro rata. Vi har mange medlemmer, med både høy og lav årslønn.

For få runder (3) gjorde at vi ikke rakk å rette opp skjevheter som oppstod. I siste runde var det Forskerforbundet som kom aller best ut.

I og med at vi har rekruttert mange nyansatte (som i liten grad er med i lønnsforhandlingene, da disse er omfattet av lønnsvurdering innen ett år av sin ansettelse ifølge vår lønnspolitikk), har vi en høyere pro rata enn det som er aktuelt å forhandle for. Vi fikk, med noen få unntak, gjennom kravene våre, både i nivå og omfang.

Bildet er litt mer sammensatt i tilbakemeldingene fra dem som ikke klarte å oppnå pro rata. Enkelte trekker fram kaotisk forhandlingssituasjon, mens andre peker på tilfeldigheter – eller mange nye medlemmer som ikke var med i vurderingen.

8.3 Hvor mange medlemmer oppnådde lokale tillegg?

Vi ba forhandlerne fylle inn hvor stor andel av medlemmene som oppnådde lokale tillegg. I første rekke er vi ute etter å vite andelen, men andelen vil også ha en sammenheng med hvor mange det faktisk ble reist krav for lokalt. NTL-forhandlerne fikk tre forskjellige spørsmål som de skulle ta stilling til:

- Hvor stor andel av medlemmene ble det reist krav for i de lokale forhandlingene høsten 2016?
- Hvor stor andel av medlemmene i virksomheten oppnådde lokale tillegg?
- Hvor stor andel av medlemmene som det ble *reist krav* for oppnådde lokale tillegg?

Det første av de tre spørsmålene dreier seg om hvor stor andel av medlemmene som det ble reist krav for fra NTL sin side, og som figur 5.3 viste, fremmet de fleste krav for mesteparten av medlemmene i 2016.

Spørsmål nummer to fanger opp hvor mange av medlemmene som har oppnådd lokale tillegg. Det skal sies at andelen både kan være høyere og lavere enn andelen som man reiste krav for. For eksempel kan arbeidsgiver kreve tillegg for et NTL-medlem som NTL selv ikke har krevd tillegg for, og som oppnådde lokale tillegg. Tidligere har vi kalt dette for enkle arbeidsgiverkrav (se kapittel 5). Det tredje spørsmålet fanger opp hvor stor andel av dem NTL reiste krav for som de fikk gjennomslag for i de lokale forhandlingene, og som slik sett kan fortolkes som suksess når man ser på hvilke prioriteringer som ble gjort i forkant av oppgjøret

Hvor mange som oppnår tillegg, henger ikke bare sammen med om det fremmes krav – og av hvem. Hvor store de vanlige tilleggene blir, og ikke minst hvor store de lokale pottene er, spiller også inn.

I 2006 var den lokale potten på 1,75 prosent, og den gangen oppga NTLs forhandlere at 59 prosent av deres medlemmer oppnådde tillegg. Tilsvarende var potten i 2014 på 1,75 prosent – og den gangen oppga NTLs forhandlere at 58 prosent av deres medlemmer hadde oppnådd lokale tillegg. I 2014 oppnådde omtrent seks av ti medlemmer oppnådde lokale tillegg med en pott på 1,75 prosent av lønnsmassen.

Tabell 8.1 Hvor stor andel av medlemmene ble det reist krav for i forhandlingene? 2016.

	Gjennomsnitt	Median	Minimum	Maximum	N	N - Ikke svart/ ikke sikker
Departementene	74	70	50	100	11	4
Sentral-administrasjonen	73	70	19	100	43	7
Universitets- og høgskolesektoren	74	70	40	100	16	0
Sivile ytre etat	77	90	10	100	16	4
NTL 2016	74	73	10	100	86	15

I gjennomsnitt reiste NTL krav på vegne av 74 prosent av medlemmene. Kort sagt var det tre av fire medlemmer som hadde krav fra egen organisasjon i forhandlingene høsten 2016. Som tabell 8.1 viser, er det små forskjeller mellom de ulike delene av statsforvaltningen, ut fra gjennomsnittstall, men store variasjoner i hvor mange man sendte inn med krav. Blant annet var det ett sted i den sivile ytre etat som kun sendte inn krav på vegne av 10 prosent av medlemmene.

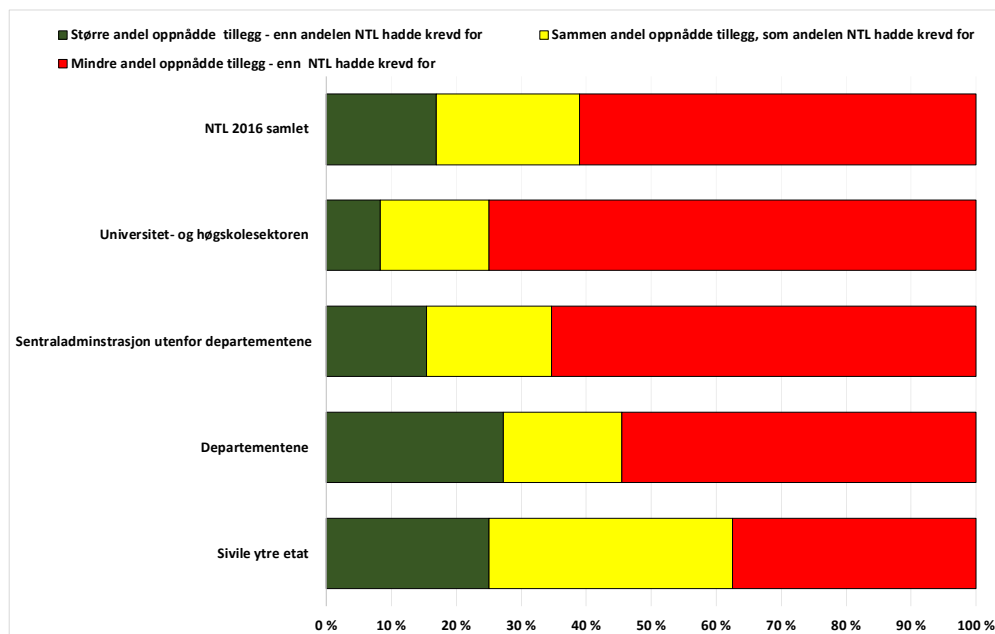
Tabell 8.2 Hvor stor andel av samtlige medlemmer oppnådde lokale tillegg? 2016.

	Gjennomsnitt	Median	Minimum	Maksimum	N	N - Ikke svart/ ikke sikker
Departementene	70	60	50	91	12	3
Sentral- administrasjonen	71	69	45	100	26	24
Universitets- og høgskolesektor	57	56	28	98	12	4
Sivile ytre etat	72	68	60	95	8	12
NTL 2016	68	66	28	100	60	41

I gjennomsnitt var det 68 prosent av NTL-medlemmene som oppnådde lokale lønns-tillegg. Andelen ligger over 70 prosent de fleste stedene i forvaltningen, med unntak av universitets- og høgskolesektoren. I denne delen av Staten var andelen nede i 57 prosent.

2016-potten er som nevnt mindre (1,5 prosent) enn pottene i 2006 og 2014. Sett i forhold til tidligere års forhandlinger, oppnådde flere lokale tillegg i 2016 enn i de foregående rundene.

Figur 8.3 Var det flere eller færre NTL-medlemmer som oppnådde tillegg, enn det man hadde krav på? 2016 (n=59).



I gjennomsnitt reiste man krav for 74 prosent av medlemmene, og i gjennomsnitt var det 68 prosent som oppnådde tillegg. Som figur 8.3 viser, var det slik at flesteparten reiste krav for en større andel av medlemmene enn det andelen med uttelling ble. Seks av ti meldte dette. Videre ser man at hver femte forhandler melder at det var flere som oppnådde lokale tillegg enn det man faktisk fremmet krav om. I disse forhandlingsområdene var det flere som oppnådde tillegg enn det NTL krevde, noe som

betyr at det i mange forhandlingssteder var enkle arbeidsgiverkrav på NTL-medlemmer. En av fem forhandlere oppgir at det var den samme andelen som oppnådde tillegg som de hadde stilt krav for.

Videre ser man at det er forskjeller i de ulike delene av forvaltningen. Det er særlig i ytre etat og departementene at man har oppnådd tillegg for flere enn det man har stilt krav på vegne av. Den sivile ytre etat har også høyest andel som oppgir at andelen de reiste krav på vegne av, er den samme som andelen som oppnådde tillegg. Universitets- og høyskolesektoren derimot skiller seg ut ved at tre av fire forhandlere sier at de fikk igjennom langt færre krav enn det de stilte.

Tabell 8.3 Hvor stor andel av medlemmene som det ble reist krav for oppnådde lokale tillegg? 2016 (n=66).

	Gjennomsnitt	Median	Minimum	Maksimum	N	N - Ikke svart/ ikke sikker
Departementene	85	90	50	100	11	4
Sentral-administrasjonen	85	88	50	100	32	18
Universitets- og høyskolesektor	77	72	61	100	12	4
Sivile ytre etat	80	90	40	100	9	11
NTL 2016	83	87	40	100	66	35

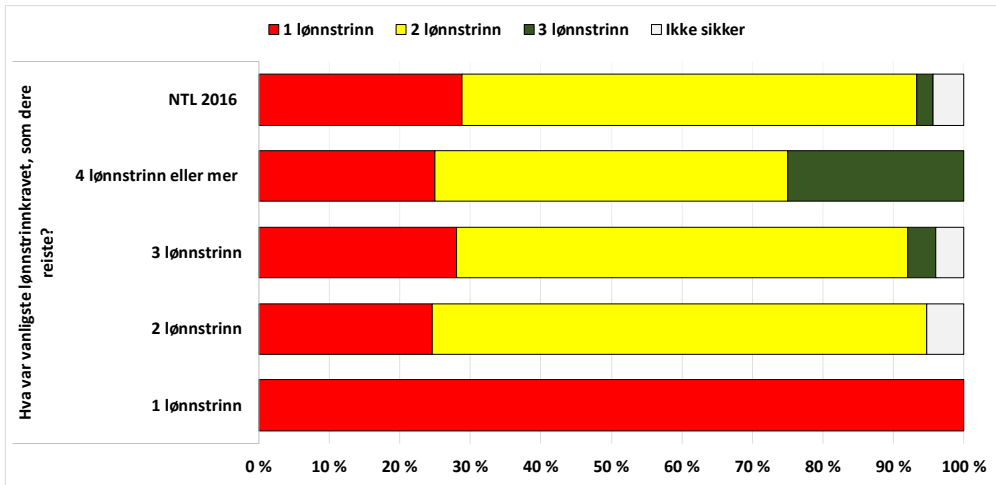
Av egne krav viser det seg i gjennomsnitt at man fikk igjennom 83 prosent. Noe forenklet var det fire av fem egne krav som gikk igjennom i forhandlingene – eller hvert femte krav gikk ikke igjennom. Ut fra gjennomsnittstallene er det ikke store forskjeller mellom de ulike delene av forvaltningen.

8.4 Hvor store var tilleggene?

På spørsmålet om hva som var det vanligste lønnstillegget, målt i lønnstrinn, oppgir omtrent to av tre at dette var to lønnstrinn, mens snaut 30 prosent oppgir ett lønnstrinn. Det var kun en liten andel som oppgir at et gjengs tillegg var på mer enn dette. Figur 8.4 viser hvordan fordelingen var, etter hva man hadde som gjengse krav.

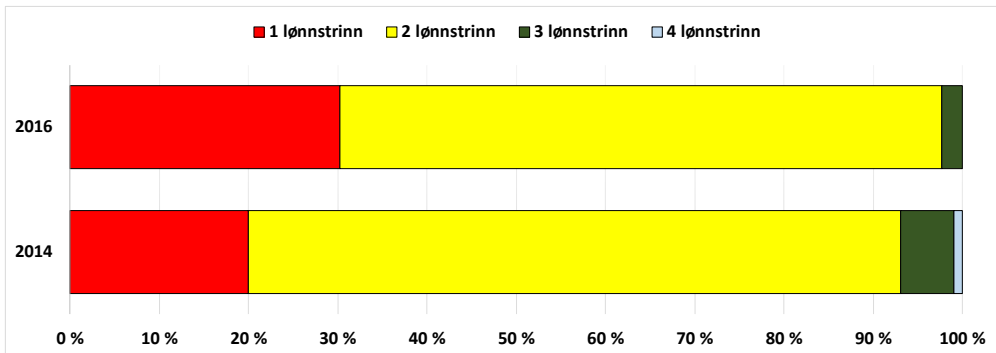
Blant dem som hadde ett lønnstrinn som vanligste krav, svarte også alle at dette var det vanligste tillegget som ble oppnådd. Videre ser man at blant dem som hadde to trinn som vanligste krav, så var dette det vanligste tillegget for de fleste av dem. Derimot ser man at når det gjaldt de som hadde tre lønnstrinn eller mer, så var det langt vanligere med to lønnstrinn. Tilsvarende effekt er at blant dem som hadde fire lønnstrinn eller mer som sitt vanligste krav, var det vanligste oppnådde tillegget på ett-to lønnstrinn.

Figur 8.4 Hva var det vanligste tillegg som medlemmene som oppnådde, målt i lønnstrinn? Etter vanligste krav. 2016 (n=90).

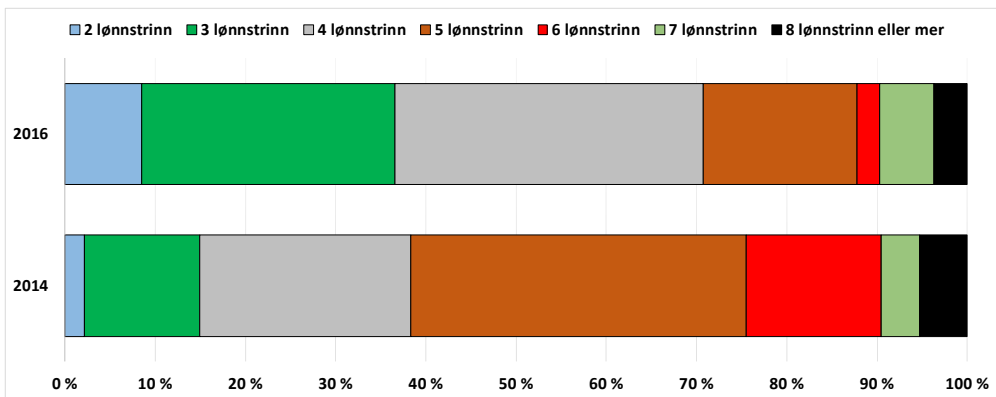


På spørsmålet hva som var det høyeste tillegg noen av medlemmene oppnådde, svarte snaut tre av ti forhandlere tre lønnstrinn eller færre. En tredel av forhandlerne svarte fire lønnstrinn, mens to av ti svarte fem lønnstrinn. Hver tiende forhandler svarte seks lønnstrinn eller mer.

Figur 8.5 Vanligste tillegg, målt i lønnstrinn. 2014 og 2016 (n=86).



Figur 8.6 høyeste tillegg, målt i lønnstrinn. 2014 og 2016 (n=82).



Figur 8.5 og 8.6 viser 2016-tilbakemeldingene sammenliknet med 2014. Både i 2014 og i 2016 var det vanligste svaralternativet to lønnstrinn som «gjennomsnittstillegg» i de lokale forhandlingene. Derimot var det betydelig flere som oppga ett lønnstrinn i 2016 enn i 2014. Mens to av ti forhandlere meldte dette i 2014, øker andelen til tre av ti i 2016. Sagt på en annen måte vil «dobbel så mange» få lokale tillegg dersom det mest vanlige tillegget blir ett lønnstrinn versus to lønnstrinn.

Figur 8.6 viser hva det høyeste tillegget ble i 2016 og i 2014. Mens syv av ti forhandlere oppga at det høyeste tillegget var på fire lønnstrinn i 2016, var tilsvarende andel i 2014 var fire av ti.

Samlet er forhandlernes tilbakemeldinger konsistente. Flere av deres medlemmer oppnådde lokale tillegg enn i forrige forhandlingsrunde, og det skjedde med en mindre lokal pott. Effekten når flere får, blir også at de som får tillegg, får mindre – og det kan se ut til at det særlig var de største tilleggene som gikk ned fra 2014 til 2016.

8.5 Oppsummering

Gjennomgående kan det se ut til at den lokale potten ble delt på flere av medlemmene enn det som var tilfellet i 2014. For det første var det sentrale tillegget som ble oppnådd per 1. mai 2016 lavt. For å sikre flest mulig av medlemmenes kjøpekraft, var man avhengig av at flest mulig oppnådde lokale tillegg. Det viste seg også å være tilfellet, da fire av fem som det ble reist krav for, oppnådde lokale tillegg i 2016. Flere oppnådde tillegg i 2016 enn i 2014, og det med en mindre lokal pott. Som en konsekvens var tilleggene som ble fordelt, mindre enn i 2014.

På spørsmålet om hvem som kom best og dårligst ut, er tilbakemeldingene som i de tidligere undersøkelsene. Ifølge NTLs forhandlere rådet enten pro rata (organisasjonene kommer likt ut), eller så kom de best ut selv. Få trekker fram de uorganiserte som vinnere, mens denne gruppen trekkes ofte fram som den som kommer dårligst ut. Andelen som hentet ut sin pro rata, gikk opp fra 2014, og i 2016 oppga tre av fire at de fikk ut pro rata, mens en av tre oppga at de fikk ut langt mer enn pro rata. I 2016 klarte man mange steder å få flyttet de uorganisertes del av potten over til egne medlemmer.

9 Sammendrag 2016-oppgjøret

I de foregående kapitlene er det redegjort for NTL-forhandlernes tilbakemeldinger på 2016-forhandlingene i det statlige tariffområdet. Dette oppgjøret var det første etter at Statens hovedtariffavtale ble delt i to. Delingen kom som en overraskelse på de fleste, og spørsmålet er hvordan den virket inn på de lokale forhandlingene høsten 2016.

Ut fra NTLs tilbakemeldinger var det særlig på arbeidsgiversiden at oppdelingen av den gamle hovedtariffavtalen fikk virkninger. Den lokale motparten var uforberedt på doble medlemskap, forskjellige lønnsplaner, ulike virkedatoer og hvordan de skulle håndtere den nye situasjonen med doble forhandlingsløp.

For NTL sitt vedkommende ble det for de fleste mindre endringer i selve forberedelsesfasen. De forberedte seg som de hadde gjort i tidligere oppgjør. De aller fleste hadde statistikk på individnivå, de gikk gjennom hvem som hadde oppnådd tillegg før, og de foretok sine prioriteringer blant medlemmenes krav. Den store majoriteten endret heller ikke sine prioriteringer, selv om tariffområdet ble splittet opp.

De fleste regnet fortsatt ut pro rata. På spørsmål om hvilke målsetninger de hadde med forhandlingene, lå målstrukturen fast; rette opp skjevheter, at flest mulig fikk og at prioriterte enkeltmedlemmer fikk tillegg. Dette er de samme målene som NTLs forhandlere har oppgitt i tidligere undersøkelser. Der vi kan se grad av målforskyvning, var at flere i 2016 hadde høyere prioritet på at flest mulig av medlemmene skulle få lokale tillegg. Det sentrale tillegget på 1,15 prosent sikret ikke kjøpekraften til medlemmene, og kan derfor ha spilt inn. En tillitsvalgt oppsummerte sine avveininger slik:

Prioriteringene var annerledes ettersom den sentrale delen av oppgjøret ikke fullt ut ivaretok reallønnen til medlemmene. Dette innebar et større behov for å ivareta medlemmenes reallønn generelt, og kom i noen grad i konflikt med behovet for å gi større tillegg til enkeltmedlemmer.

Når forhandlerne så kom i det forberedende møtet til forhandlingene, viste det seg at det var uklarheter rundt pottene i enkelte forhandlingssteder. Derimot viste det seg at arbeidstakersiden var klare på å forhandle Storavtalen og Akademikeravtalen hver for seg. Dette medførte at arbeidsgiversiden måtte løpe i skytteltrafikk mellom to forhandlingsløp i enkelte forhandlingssteder. Vi har ikke spurt arbeidsgiverne i undersøkelsen, men NTLs forhandlere ble bedt om å ta stilling til påstanden «Arbeidsgiverne ser det som en klar fordel at det er to forskjellige tariffavtaler i virksomheten». Av forhandlerne meldte 5 prosent at de var enige i påstanden, mens snaut 70 prosent var uenige i den. Sagt på en annen måte var det 14 ganger så mange som var uenige i

påstanden, enn dem som var enige. På spørsmål om forhandlingsklima overfor arbeidsgiver, beskriver fortsatt åtte av ti forhandlere dette som godt. Svarfordelingen fra 2016 samsvarer med fordelingen i 2014.

På spørsmålet om forhandlingene var enklere eller vanskeligere i 2016 enn i 2014, var tilbakemeldingene delte. Hver femte forhandler mente det var vanskeligere enn i forrige revisjon, mens de fire andre mente det var som før eller at det var enklere. Blant dem som mente det var enklere ble det trukket fram en mer oversiktlig forhandlingsstruktur, med færre organisasjoner inne, mens tilbakemeldingene blant dem som mente det var vanskeligere gikk mer på lokale forhold, men også det at man mistet oversikt.

Når det gjaldt endringer i det sentrale avtaleverket, blant annet gjennom å fjerne taket på stillingskodene og b-tabellen, hadde dette liten innvirkning lokalt. For det første var det svært få som hadde store andeler medlemmer hvor dette var relevant, og for det andre var det ifølge de samme forhandlerne heller ingen stor etterspørsel fra de lokale arbeidsgiverne etter disse endringene. En forklaring på at dette ikke ble særlig vektlagt lokalt, kan være at man heller foretok en stillingsglidning, for eksempel fra førstekonsulent til rådgiver i de lokale forhandlingene.

For de økonomiske utfallene er det verd å merke seg at det var flere enn i tidligere års forhandlinger som mente at årets fordelingsprofil var passende. Mens 55 prosent av forhandlerne i 2014 mente at den lokale potten burde fordeles på flere (og dermed mindre tillegg til den enkelte), var andelen som mente det samme i 2016 på 39 prosent. For første gang siden 2002-målingene startet opp var det flere som mente at årets (2016) fordeling var passe, enn det var forhandlere som ønsket å fordele midlene på flere.

Når det gjelder de økonomiske resultatene, viste det seg at i snitt oppnådde 68 prosent av NTLs medlemmer lokale tillegg. Dette er betydelig flere enn i 2014, som hadde en større lokal pott (1,75 prosent). Andelen som la egne midler til den lokale potten er derimot omtrent den samme i 2014 som i 2016, og dette skjedde i hvert tredje forhandlingssted. At flere medlemmer fikk lokale tillegg i 2016 enn i 2014, betyr også at tilleggene ble mindre enn tidligere. Videre ser det ut til at de høyeste tilleggene gikk ned. Årsakene til at potten ble fordelt på flere enn i tidligere forhandlingsrunder, kan være flere.

For det første var tillegget som kom sentralt, ikke stort nok til å sikre opprettholdelse av kjøpekraften til alle. Lokalt hadde NTL sterke fordelingsmessige argumenter for at hvis man skulle sikre medlemmenes kjøpekraft, måtte potten fordeles på flere. For det andre ble delingen av tariffavtalen sjøssatt som en halvferdig reform. Blant problemene som ble overlatt til de lokale arbeidsgiverne, var hvem som skulle sortere under hvilken avtale, ulike økonomiske pottes og forskjellig løpetid. Det som var ment å skulle forenkle og modernisere, ble antagelig ikke alltid oppfattet slik av de lokale arbeidsgiverne.

De lokale forhandlingene i Staten har tradisjonelt også hatt et individuelt preg, hvor man forhandler med krav og tilbud på enkeltpersoner. Med to avtaler, hvor arbeidstakerne sitter med de samme arbeidsoppgavene, var dette antakelig ikke en helt

enkel operasjon. Kjøpekraftargumentet fikk trolig også gjennomslag på Akademiker-nes avtale, som hadde med seg et enda mindre sentralt tillegg (0,5 prosent). Ifølge NTLs forhandlere ble det gitt et generelt tillegg i om lag halvparten av forhandlingsstedene i Akademiker-nes avtale. Slik sett fikk man også nullet ut effektene med forskjellige generelle tillegg mellom de to avtalene i disse virksomhetene. Sett fra en pragmatisk arbeidsgivers synspunkt, er dette kanskje heller ikke det værste man kan gjøre for å opprettholde en enhetlig lønnspolitikk.

Når det gjelder Akademikeravtalen og forhandlingsløpet, preget dette i liten grad NTLs forhandlingsløp. Det som derimot preget NTLs resultat, var at det på arbeidstakersiden var mindre konkurranse mellom organisasjonene om de uorganisertes andel av den lokale potten. Tradisjonen tro var det ifølge NTLs forhandlere denne gruppa som oftest kom dårligst ut av de lokale forhandlingene. I virksomheter med mange uorganiserte, kan dette ha medført gode lokale tillegg for de organiserte arbeidstakerne, både i NTL og i andre forbund under Storavtalen.

10 Mellomoppgjøret 2017

Historisk sett har mellomoppgjørene i Staten vært løst sentralt. Årsakene til det har vært flere. For det første har lønnsveksten i hovedrevisjonene ofte medført betydelige lønnsoverheng. I år med uravstemming har tilleggene hatt en tendens til å hatt sene virkedatoer – og dermed et betydelig overheng. Effekten inn i mellomoppgjørene har da medført at mye av lønnsveksten allerede er distribuert gjennom overhenget – og at det blir lite friske penger igjen. Å forhandle lønn, ofte på individnivå, for 160 000 arbeidstakere, er også ressurskrevende. Krav skal utarbeides, begrunnes og koordineres både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. For å kunne sette i gang de lokale forhandlingsapparatene, har man sentralt hatt en omforent forståelse av at potten bør være av en slik størrelse at ressursbruken står i forhold til resultatene. Sist man forhandlet lokalt i et mellomoppgjør, var i 2007¹¹.

2017-forhandlingene representerer dermed noe nytt for mange – lokale forhandlinger i et mellomoppgjør. Kompleksiteten har også økt siden 2007. Den gangen skjedde 2007-revisjonen med en felles tariffavtale, mens 2017-revisjonen skjedde med to ulike avtaler. Fordi lønnsveksten på Storavtalen var mindre enn på Akademikeravtalen i 2016, hadde førstnevnte avtale også med seg mer friske midler.

- **Storavtalen** – Et generelt sentralt tillegg på 0,33 prosent per 1. mai 2017 og en lokal pott på 0,8 prosent per 1. juli 2017. I tillegg ble noen av de laveste lønnsrammene hevet med ett lønnstrinn i de sentrale forhandlingene.
- **Akademikeravtalen** – 0 i generelt tillegg, men en lokal pott på 0,85 prosent per 1. oktober 2017. Videre ble partene enige om å fjerne lønnstabellen som de innførte i 2016. Det var også helt opp til de lokale partene hvordan de ville fordele 0,85 prosentspotten. I 2017 skal Akademikernes lønnsvekst kun forhandles lokalt, og det var ingen individuell garanti om lønnsvekst blant deres medlemmer.

10.1 Kort om 2017-undersøkelsen

Mellomoppgjøret skulle være ferdig forhandlet 31. oktober 2017. Dette gjaldt både for Storavtalen og for Akademikeravtalen. Vår undersøkelse ble derfor sendt ut i desember 2017, etter at forhandlingene skulle være ferdige. Andelen som svarte, var betydelig lavere enn i 2016. Derfor ble respondentene også purret to ganger i 2018. Som i 2016-undersøkelsen var det NTLs forhandlere som ble kontaktet, og det var de som svarte på vegne av sitt organisasjonsledd.

Det ble sendt ut invitasjoner til 127 forhandlere, og vi fikk svar fra 66 av dem. Svarprosenten for 2017-undersøkelsen ble på 52 prosent – langt lavere enn i 2016.

¹¹ Det har ikke blitt avsatt sentrale midler siden den gang. Derimot har det vært opp til virksomhetene om de skal gjennomføre lokale forhandlinger som i sin helhet er finansiert av virksomhetene selv.

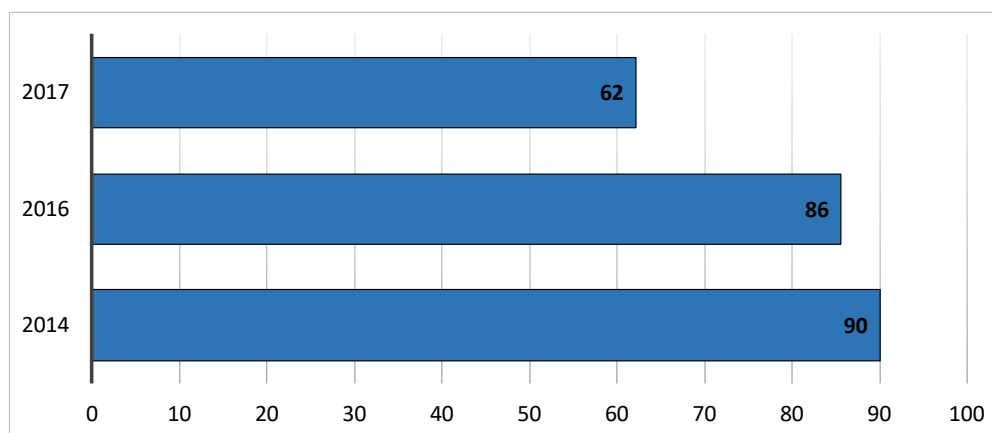
De som svarte, oppga at det jobbet 64 000 ansatte i deres virksomheter, og til sammen var det 15 000 NTL-medlemmer i disse virksomhetene. Dette betyr igjen at 2017-undersøkelsen omfatter 56 prosent av medlemsmassen til NTL i det statlige tariffområdet.

Videre var 2017-undersøkelsen kortere enn den som ble sendt ut i 2016. Blant annet var en del av standardspørsmålene om forberedelser utelatt. Det samme gjaldt hvilke mål de tillitsvalgte hadde med forhandlingene. At 2017-undersøkelsen var kortere, var et bevisst valg. Etter 2016-runden fikk vi tilbakemeldinger om at undersøkelsen var i lengste laget, og omtrent 40 spørsmål ble derfor tatt ut. Likevel ble det laget noen nye spørsmål. Særlig var vi interessert i å vite mer om hvordan man tenkte rundt den lokale potten når det generelle tillegget på 0,33 prosent var langt under prisstigningen. Videre ønsket vi å vite mer om uformell kontakt i forkant av forberedende møtet, samt om man fortsatt brukte lønnstrinn – eller om man hadde gått over til kronekrav eller kronetillegg.

10.2 Regnet man pro rata også i 2017?

Å spørre de tillitsvalgte om pro rata og om de beregner denne, har vært en gjenganger i Fafo-undersøkelsene. Andelen som oppgir at de har beregnet dette, har ligget rundt 85–90 prosent. Hvordan var så dette, når man for første gang på ti år skulle forhandle lokalt i et mellomoppgjør?

Figur 10.1 Foretok dere egne pro rata-beregninger på hvor stor andel av potten som kunne tilfalle medlemmene, før forhandlingene startet opp? 2014, 2016 og 2017 (n=66).

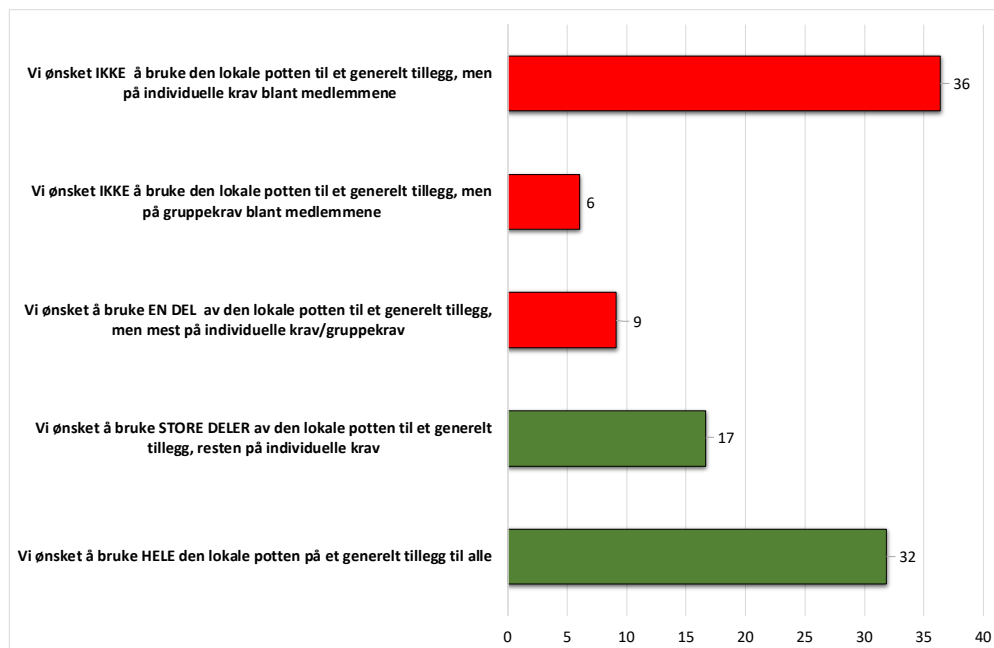


Som figur 10.1 viser, var det et kraftig fall i andelen som regnet ut hvor stor andel av den lokale potten medlemmenes lønnsmasse hadde generert. Fallet er på hele 24 prosentpoeng fra 2016, noe som kan tyde på at man kanskje ikke helt ventet en lokal forhandlingsrunde høsten 2017. En annen forklaring kan være at man hadde relativt god oversikt, ettersom det kun var ett år siden man sist hadde foretatt disse beregningene – og derfor lot være å gjøre det av den grunn.

10.3 Egne prioriteringer før forhandlingene

Fordi det generelle tillegget lå langt under prisstigningen, ønsket vi å vite om man vurderte å bruke hele eller deler av den lokale potten på 0,8 prosent til å gi et lokalt generelt tillegg. Et slikt lokalt tillegg ville da måtte omfatte alle på Storavtalen, inkludert de uorganiserte. Et slikt tillegg ville ha samme effekt som de sentrale justeringene av lønnstabellen, men da på lokalt nivå. Derfor ble forhandlingslederne bedt om å ta stilling til forhåndsoppsatte alternativer for hva de mente stemte best for egne prioriteringer før forhandlingsrunden høsten 2017. Figur 10.2 viser hvordan svarene deres fordelte seg.

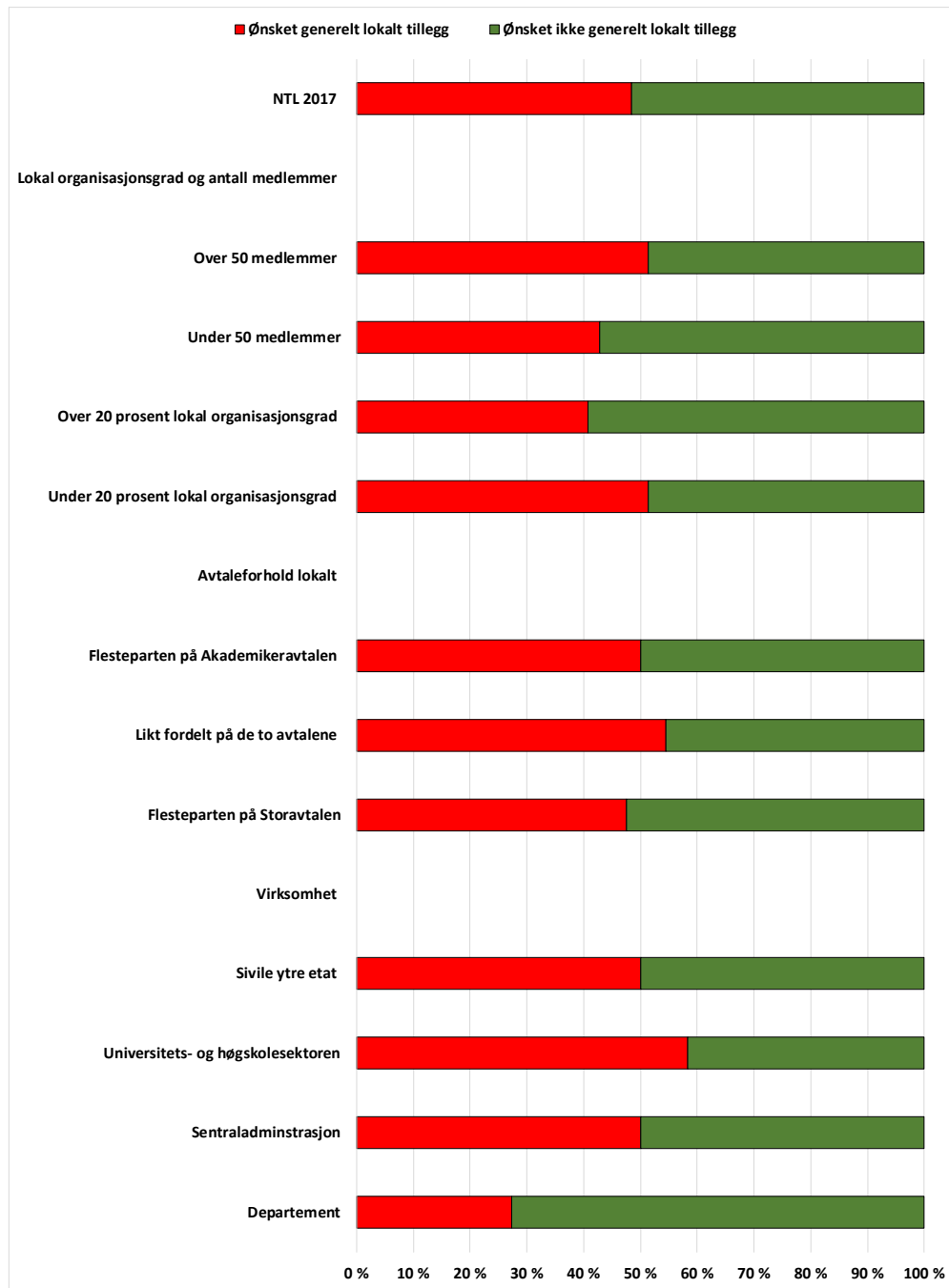
Figur 10.2 Under har vi satt opp noen forskjellige utgangspunkt for 2017-oppgjøret. Hvilke av dem stemmer best for prioriteringene dere hadde i forkant av 2017-oppgjøret? (n=66).



Ut fra de forskjellige svaralternativene ser man at omtrent en tredel av forhandlerne ønsket å bruke hele potten til et generelt tillegg – og en drøy tredel ønsket det motsatte; å ikke bruke noe av den lokale potten på generelt tillegg. Den siste tredelen ønsket ulike varianter og kombinasjoner. Grupperer man henholdsvis de tre øverste og de to nederste svaralternativene, settes det et noe grovere skille. Dette skillet går på om man vil ha eller ikke vil ha lokalt generelt tillegg.

NTL blir da splittet i to. Den ene halvdel ønsket å bruke hele eller store deler på et generelt tillegg, mens den andre halvparten ikke ønsket det. I figur 10.3 er de ulike svaralternativene gruppert i to (ønsker – ønsker ikke lokale generelle tillegg), og viser hvordan dette ønsket varierer etter ulike kjennetegn.

Figur 10.3 Under har vi satt opp noen forskjellige utgangspunkt for 2017-oppgjøret. Hvilke av dem stemmer best for prioriteringene i forkant av 2017-oppgjøret? Etter kjennetegn (n=66).

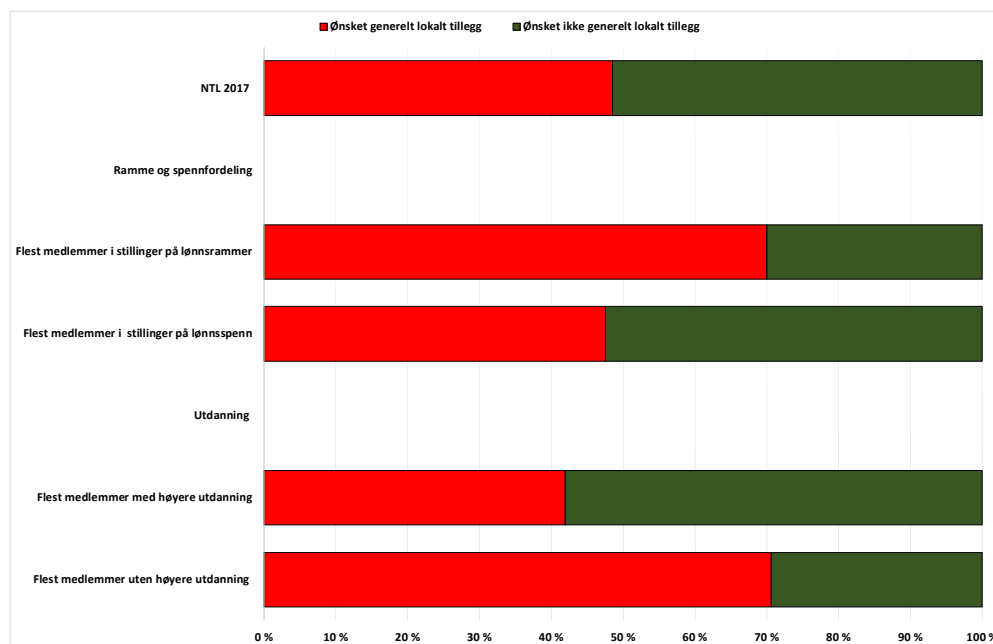


Etter kjennetegnene er det ikke store forskjeller. Om Storavtalen eller Akademikeravtalen er størst i forhandlingsområdet, gir omtrent ingen forskjell i ønsket om et lokalt generelt tillegg. Videre ser man at organisasjonsledd med flere enn 50 medlemmer i noe sterkere grad ønsker et generelt lokalt tillegg, enn de med under 50 medlemmer. Ser man på lokal organisasjonsgrad, eller hvor mange ansatte som er

hjemmehørende i NTL, er bildet motsatt. De som har høy organisasjonsgrad, ønsker i noe mindre grad å ha et generelt lokalt tillegg, enn de med lav organisasjonsgrad.

Etter virksomhetsområde er det departementene som skiller seg noe ut. Antall respondenter her er lavt, og et par svar vil kunne påvirke fordelingene betydelig. Samlet er det ikke noe klart mønster etter organisasjonsstørrelse, avtalemessig styrkeforhold eller hvor i forvaltningen man hører hjemme. Derimot er det noen forskjeller etter kjennetegn på medlemsmassen.

Figur 10.4 Under har vi satt opp noen forskjellige utgangspunkt for 2017-oppgjøret. Hvilke av dem stemmer best for prioriteringene i forkant av 2017-oppgjøret? Etter kjennetegn på medlemmene (n=66).

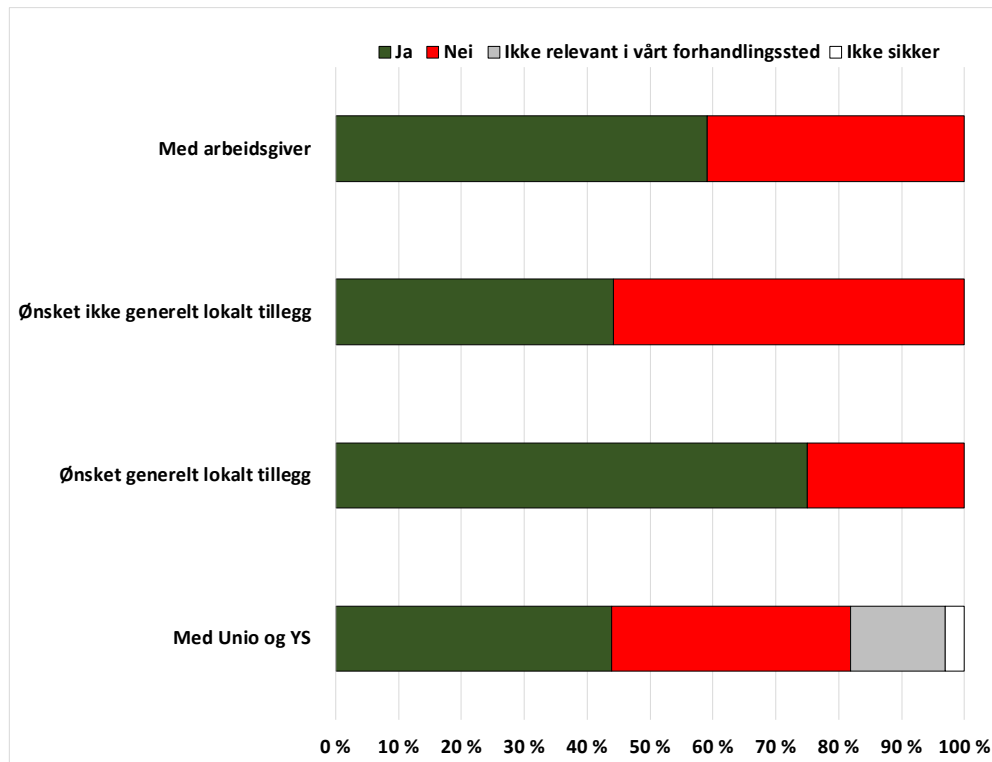


Hver femte forhandler oppga at flesteparten av medlemmene de forhandlet på vegne av, var å finne i stillingskoder på lønnsrammer. De fire andre forhandlerne oppga at flesteparten av medlemmene var å finne i stillinger på lønnsspenn. Som figur 10.4 viser, ønsket de med mange medlemmer i lønnsrammer i større grad å gi et generelt lokalt tillegg, enn de som hadde mange medlemmer med stillinger på lønnsspenn. Videre ser man av figur 10.4 at ønsket om generelt tillegg var betydelig sterkere hos den tredelen av forhandlerne som hadde en medlemsmasse hvor flesteparten ikke hadde høyere utdanning.

10.4 Før det forberedende møtet

Gitt tilbakemeldingene på 2016-oppgjøret og problemstillingene som arbeidsgiversiden kom opp i, samt at 2017-oppgjøret var et mellomoppgjør, spurte vi om det hadde vært uformelle samtaler med arbeidsgiver og YS og Unio. I den grad man ønsket å koordinere, burde man kanskje også ta det i forkant av det mer formelle forberedende møtet.

Figur 10.5 I forkant av 2017-oppgjøret, det vil si før det forberedende møtet, hadde dere samtaler med arbeidsgiver/YS og Unio om hvordan dere kunne tenke dere å fordele potten? (n=66).



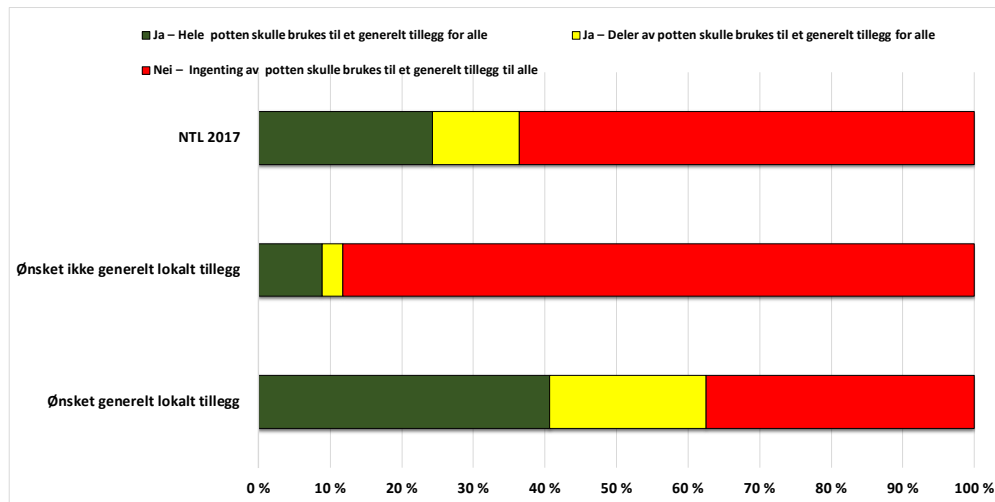
Seks av ti forhandlere hadde uformelle samtaler med arbeidsgiverne rundt pottens fordeling, mens 44 prosent hadde det med de andre organisasjonene på avtalen. Tar man ut dem som sier at det «ikke var relevant i vårt forhandlingssted» med uformelle samtaler med YS og Unio, øker andelen til rett over 50 prosent.

Videre ser man av figur 10.5 at de som ønsket å bruke potten til et generelt lokalt tillegg, i større grad hadde uformell kontakt om mulig disponering av potten med arbeidsgiver, enn de som ikke ønsket et generelt tillegg i den lokale potten.

10.5 Forberedende møte og generelt lokalt tillegg

I 2017-undersøkelsen spurte vi ikke spesifikt om man fulgte bestemmelsene om formalkrav knyttet til de lokale forhandlingene. I de foregående undersøkelsene, og i 2016 (se figur 5.1), viste det seg at i de fleste forhandlingsstedene fulgte man i store trekk overenskomstens bestemmelser. Derimot ønsket vi å vite om man ble enige om et eventuelt generelt tillegg her.

Figur 10.6 Ble dere i det forberedende møtet enige om at hele eller deler av den lokale potten skulle gis som et generelt tillegg til alle? 2017 (n=66).



I hvert fjerde forhandlingssted (24 prosent) ble man enige om at hele potten skulle brukes til et generelt tillegg. I tillegg svarte 12 prosent at man ble enige om at deler av potten skulle brukes til et generelt tillegg. Samlet var det 36 prosent, eller en drøy tredel, som brukte hele eller deler av potten på et generelt tillegg. Derimot var det i 64 prosent av forhandlingsstedene slik at ingenting av potten skulle brukes på et generelt tillegg. Flesteparten endte altså opp med å forhandle lokalt etter samme mal som i de foregående hovedoppgjørene. I hvilken grad spilte så NTLs lokale preferanser i forbindelse med dette inn?

Som figur 10.6 viser, er det forskjeller, etter ønske om generelt tillegg. De som ønsket et lokalt generelt tillegg, oppnådde dette i seks av ti forhandlingssteder. De som derimot ikke ønsket et lokalt generelt tillegg, oppnådde det i ni av ti forhandlingssteder. Det kan se ut til at arbeidsgiversiden i mange forhandlingsområder var lydhør overfor NTLs ønsker lokalt.

10.6 Krone eller trinntillegg?

De som oppga at hele potten ble brukt til et generelt tillegg, fikk oppfølgingsspørsmål knyttet til utformingen av dette tillegget. Tillegget kunne være i form av lønnstrinn, eller som kronetillegg. Hele 90 prosent oppga at det ble gitt som et kronetillegg. Kun i hvert tiende forhandlingssted hvor man ga et generelt tillegg, ble det benyttet lønnstrinn.

De som brukte deler av potten på generelt tillegg

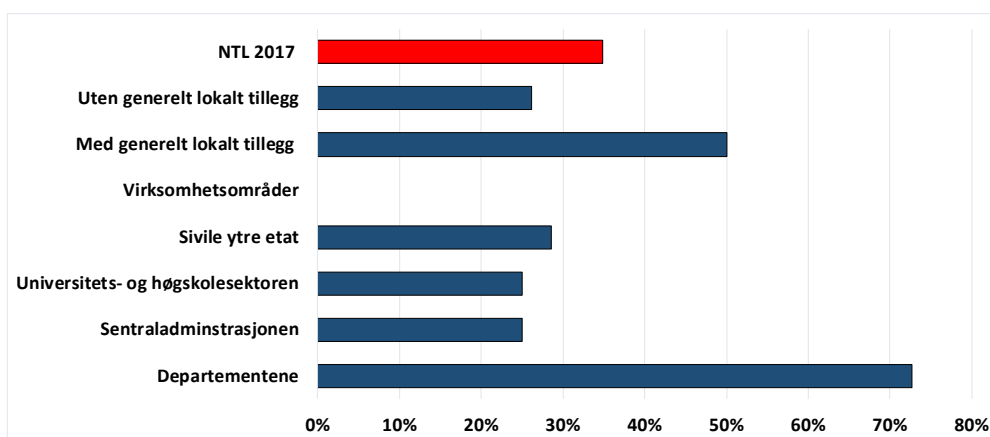
12 prosent av dem som meldte tilbake, oppga at de brukte deler av potten til et generelt tillegg, men hvor stor andel av potten gikk med til dette?

Her viser det seg at dette varierte fra 25 prosent og til 70 prosent av potten. Antall respondenter er lavt, men i snitt gikk litt over halve potten med til et generelt lokalt tillegg. Den andre halvdel ble det forhandlet om lokalt, etter vanlig praksis i forhandlingsstedet.

10.7 La man til egne midler i 2017?

Helt siden 2002 har det blitt spurt om arbeidsgiverne la egne midler til den lokale potten. Historisk sett har andelen som har skutt til ekstra midler ligget rundt 30–35 prosent. Omtrent hvert tredje forhandlingssted har altså en større lokal pott enn det departementet har overført eller beregnet for forhandlingsstedet. 2017 skiller seg heller ikke ut fra tidligere målinger, hvor 35 prosent av NTLs forhandlere oppga at det ble lagt egne midler til potten. Figur 10.7 viser hvordan andelen varierte mellom virksomhetsområdene – og om man brukte hele eller deler av den lokale potten på et generelt tillegg.

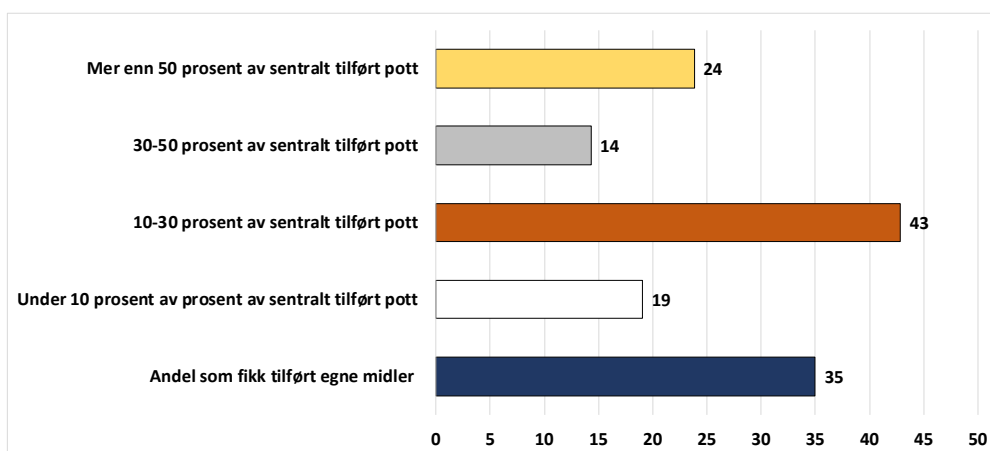
Figur 10.7 La virksomheten egne midler til Storavtalen før forhandlingene startet? 2017 (n=66).



Etter virksomhetsområde, er det i departementene at det oftest ble lagt til egne midler. I de andre virksomhetsområdene ser man at andelen er lavere, hvor det i snitt ble lagt til egne midler i hvert fjerde forhandlingssted.

Kanskje noe overraskende ble det oftere lagt til egne midler i forhandlingssteder hvor det ble gitt et generelt lokalt tillegg, enn i de stedene der man ikke hadde det. Om man legger til egne midler er ett forhold, et annet og kanskje mer interessant forhold er hvor mye man la til potten på 0,8 prosent. Figur 10.8 viser dette.

Figur 10.8 Hvor mye la virksomheten til, sett i forhold til den sentralt tilførte potten? 2017 (n=35).



Omtrent hvert femte forhandlingssted som fikk tilført egne midler, hadde et mindre tilskudd (0,1 prosent eller mindre). Flesteparten av dem som fikk lagt til egne midler ble tilført 10–30 prosent av den sentrale potten (eller ytterligere 0,1–0,24 prosent av lønnsmassen). 14 prosent oppga at det lokale tillegget utgjorde 0,25–0,49 prosent av lønnsmassen, mens 24 prosent fikk et tilskudd på 0,4 prosent eller mer enn det.

Setter man et skille på 30 prosent eller mer, viser det seg at 14 prosent av dem med tillegg innenfor sentraladministrasjonen fikk så store tilskudd. 33 prosent av dem med tilskudd i sivile ytre etat ble tilført 30 prosent eller mer. Derimot var det ingen i universitets- og høyskolesektoren som hadde så store egne tilskudd. Blant departementene, derimot, viste det seg at 75 prosent av dem som fikk tilført egne midler, skjøt til mer enn 30 prosent av den sentralt fastsatte potten på 0,8 prosent. Departementene la ikke bare hyppigst til egne midler, det var også de som la til mest av dem som gjorde det.

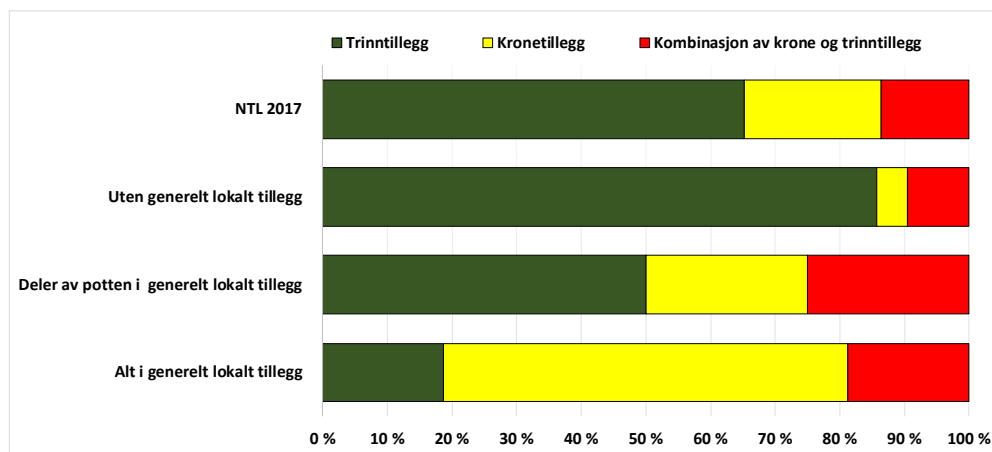
10.8 Forhandlingsprosessen 2017

For en firedel av forhandlerne ble de lokale forhandlingene ferdige allerede i eller rett etter det forberedende møtet, ettersom hele potten ble gitt flatt ut, som oftest i form av et kronetillegg.

I tre av fire forhandlingssteder gikk derimot forhandlingene nesten som tidligere. I hver sjettede av dem valgte man å bruke deler av potten på et generelt tillegg, mens i de fem andre ble ikke noe av potten brukt på et generelt tillegg.

Etttersom det var åpninger for at man kunne bruke kronetillegg framfor trinntillegg, ønsket vi å vite hvordan dette fordelte seg.

Figur 10.9 Når dere reiste krav i forhandlingene, valgte dere i hovedsak å fremme disse som? 2017 (n=66).



To tredeler av NTLs forhandlere sier at de fremmet kravene som trinntillegg på regulativet, noe over 20 prosent oppga at de fremmet kravene som rene kronetillegg, mens resten oppga en kombinasjon av kroner og trinn. Den store majoriteten holdt seg til de tradisjonelle trinnkravene.

Ser man svargivingen i lys av om man hadde generelt lokalt tillegg, oppstår noen forskjeller. De som forhandlet tradisjonelt (uten generelt lokalt tillegg), fremmet i all

hovedsak sine krav som lønnstrinn, mens de som fordelte hele potten som et generelt lokalt tillegg, fremmet kronetillegg (som de i all hovedsak også fikk).

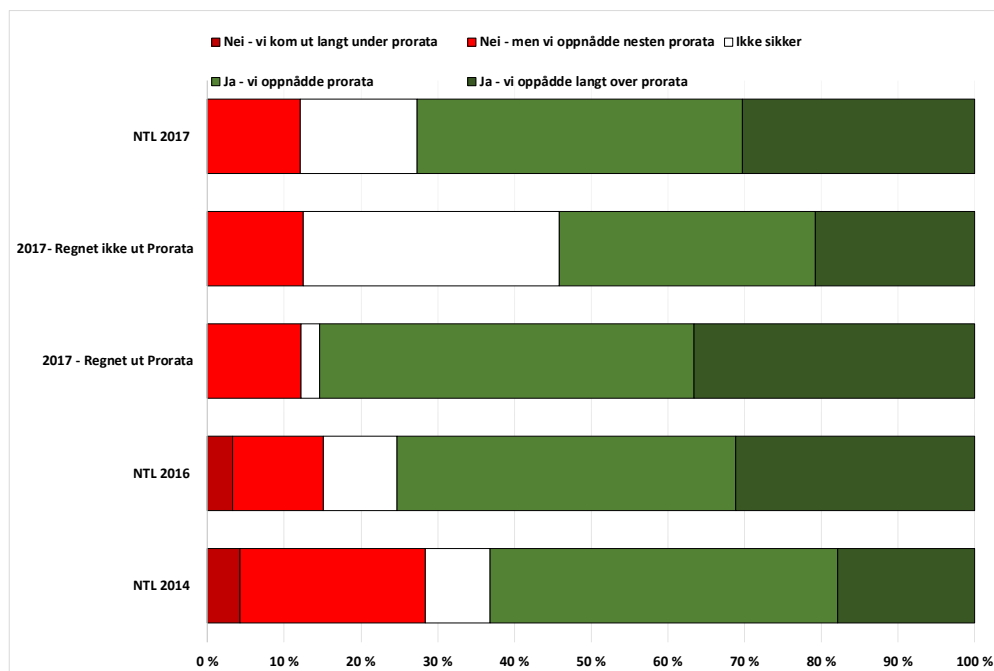
På mange måter var NTLs forhandlere i et dilemma høsten 2017. Dersom de skulle sikre kjøpekraften for flest mulig, var det vanskelig å klare dette med å bruke lønnsstrinn som virkemiddel. Var det viktig å opprettholde lønnsystemet, var effekten at flere av medlemmene ikke fikk opprettholdt kjøpekraften. På den andre siden var man med på å bryte systemet ytterligere ned dersom man valgte å dele potten flatt ut. En tillitsvalgt oppsummerte det slik:

Våre initielle krav var på trinn. Dette ble forlatt ved neste runde, både fordi vi lettere kunne fordele til flere og med en bedre profil og fordi potten var svært liten. Arbeidsgiver var konsekvent på kronetillegg.

10.9 Økonomiske resultater i 2017

Andelen som regnet ut pro rata i forkant av oppgjøret, gikk kraftig ned fra 2016 til 2017. I 2016 oppga tre av fire at de hadde oppnådd pro rata i forhandlingene, en av ti var usikre på om de hadde gjort det – og 15 prosent oppga at de ikke hadde oppnådd pro rata. Figur 10.10 viser svarfordelingen for 2017.

Figur 10.10 Oppnådde dere pro rata i forhandlingene? 2014, 2016 og 2017 (n=66).



Ser man på 2017-tilbakemeldingene isolert, øker usikkerheten betydelig i forhold til de tidligere undersøkelsene. 15 prosent oppgir at de ikke er sikre på om de nådde pro rata. At usikkerheten øker fra 2016, henger naturlig nok sammen med at det var betydelig færre som regnet ut sin pro rata i 2017.

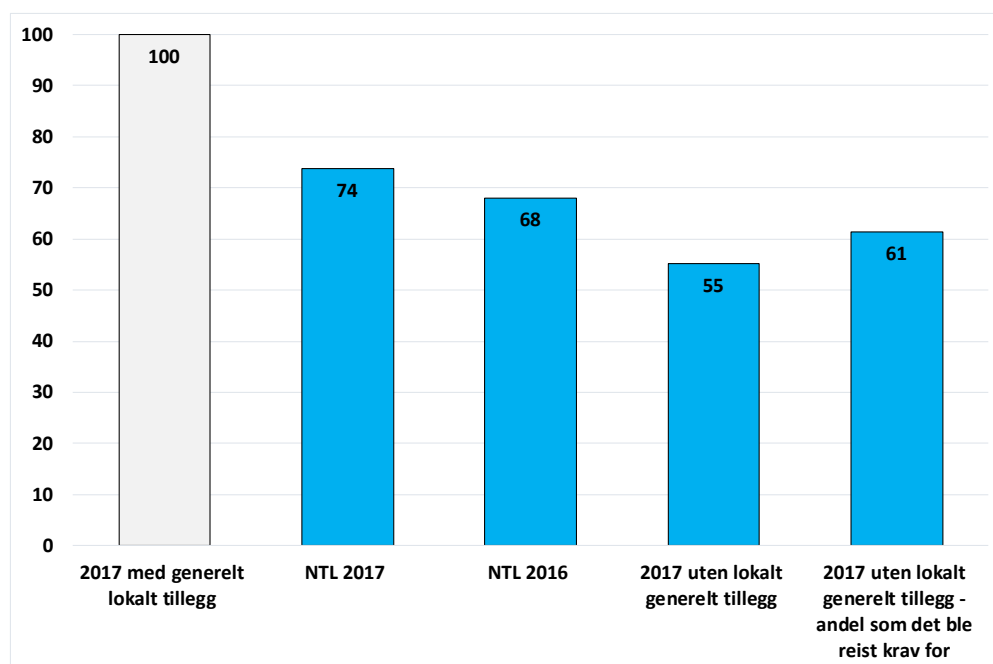
Figur 10.10 viser svarfordelingen, både for dem som regnet ut pro rata og dem som ikke gjorde det. Ikke helt uventet er det blant dem som ikke regnet ut pro rata, at usikkerheten er størst.

Setter man søkelyset på dem som hadde regnet ut sin pro rata, oppgir 12 prosent at de nesten oppnådde pro rata, 2 prosent var usikre, mens resten oppnådde pro rata. Videre ser man at en drøy tredel sier at de oppnådde langt over pro rata. I 2017 var det ingen som oppga at de kom ut langt under pro rata. Også blant dem som ikke regnet ut pro rata er det flertall som sier at de fikk ut mer enn det lønnsmassen deres skulle tilsi. Det store bildet er at de fleste hentet ut pro rata også i 2017, og at et betydelig mindretall (30–35 prosent) hentet ut langt over pro rata.

10.10 Hvor mange oppnådde lokale tillegg?

Hvor mange som oppnådde tillegg, henger sammen med om det ble gitt et lokalt generelt tillegg eller ei. Svarandelen er derfor ikke helt sammenliknbar med tidligere års undersøkelser. Figur 10.11 viser andelen som oppnådde lokale tillegg samlet og for dem som ikke hadde et generelt tillegg.

Figur 10. 11 Hvor stor andel av medlemmene i virksomheten oppnådde lokale tillegg? 2016 og 2017 (n=58).



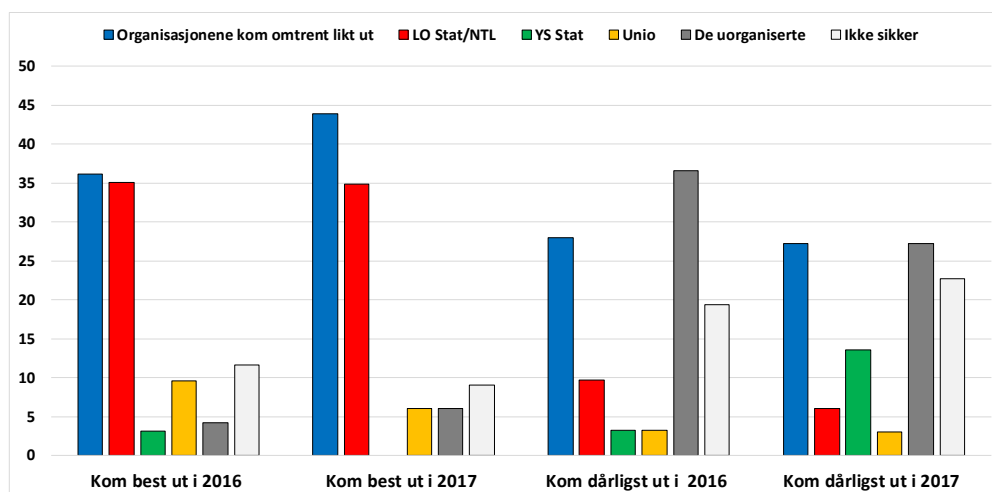
I mellomoppgjøret 2017 oppnådde 74 prosent av NTLs medlemmer lokale lønstillegg. At andelen er høyere og med en mindre lokal pott enn i 2016, skyldes naturlig nok at man i en tredel av forhandlingsområdene valgte å gi et generelt lokalt tillegg. Grovt sett oppnådde tre av fire medlemmer lokale tillegg i 2017, mens det fjerde medlemmet ikke gjorde det.

Retter man søkelyset mot dem uten et lokalt generelt tillegg, reduseres andelen til 55 prosent. Dersom man skal sammenlikne med 2014/2016, er det disse forhandlingsstedene som er mest passende for komparasjon. Andelen går fra 68 prosent av medlemmene som fikk lokale tillegg med en lokal pott på 1,5 prosent, ned til 55 prosent med en pott på 0,8 prosent. Potten ble nesten halvert, mens andelen som oppnådde tillegg gikk ned med 13 prosentpoeng. Dette igjen kan tyde på at mange fikk små tillegg også i 2017. Likevel var det slik at snaut halvparten, 45 prosent, av medlemmene i disse forhandlingsstedene ikke oppnådde lokale tillegg.

10.11 Vinnere i 2017

Figur 10.12 viser hvem NTL-forhandlerne trakk fram som vinnere og tapere i 2016 og 2017-forhandlingene.

Figur 10.12 Alt i alt, hvilke organisasjoner eller grupper synes du kom best ut i forhold til andel av den økonomiske potten? Alt i alt, hvilke organisasjoner eller grupper synes du kom dårligst ut i forhold til andel av den økonomiske potten? 2016 og 2017 (n=66).

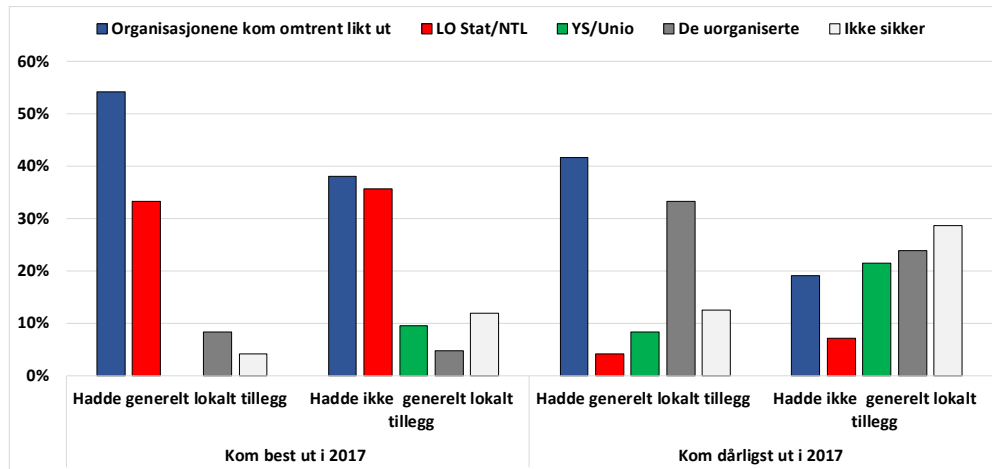


Sammenlikner man tilbakemeldingene fra 2017 med 2016, er de nokså like. Fortsatt er det slik at mange mener at LO Stat/NTL kom best ut – eller at organisasjonene kom omtrent likt ut. Andelen som sier at organisasjonene kom omtrent likt ut, øker noe, mens andelen som oppgir egen organisasjon er stabil. Fire av fem forhandlere velger ett av disse svaralternativene i 2017. Videre er om lag hver tiende forhandler usikker, mens resten oppgir Unio eller de uorganiserte som lokale vinnere.

Som i 2016 er det mange som er usikre på hvem som kom dårligst ut av forhandlingsrunden i 2017. De hyppigst nevnte svaralternativene er som i 2016; at organisasjonene kom like dårlig ut – eller så trekker man fram de uorganiserte.

Andelen som oppgir uorganiserte går derimot noe ned fra 2016. Videre var det i 2016 3,5 ganger så mange forhandlere som mente de kom best ut enn det var forhandlere som mente de kom dårligst ut. I 2017 var forholdstallet nesten seks ganger så mange.

Figur 10.13 Alt i alt, hvilke organisasjoner eller grupper synes du kom best ut i forhold til andel av den økonomiske potten? Alt i alt, hvilke organisasjoner eller grupper synes du kom dårligst ut i forhold til andel av den økonomiske potten? Etter om man hadde generelt lokalt tillegg. 2017 (n=66).



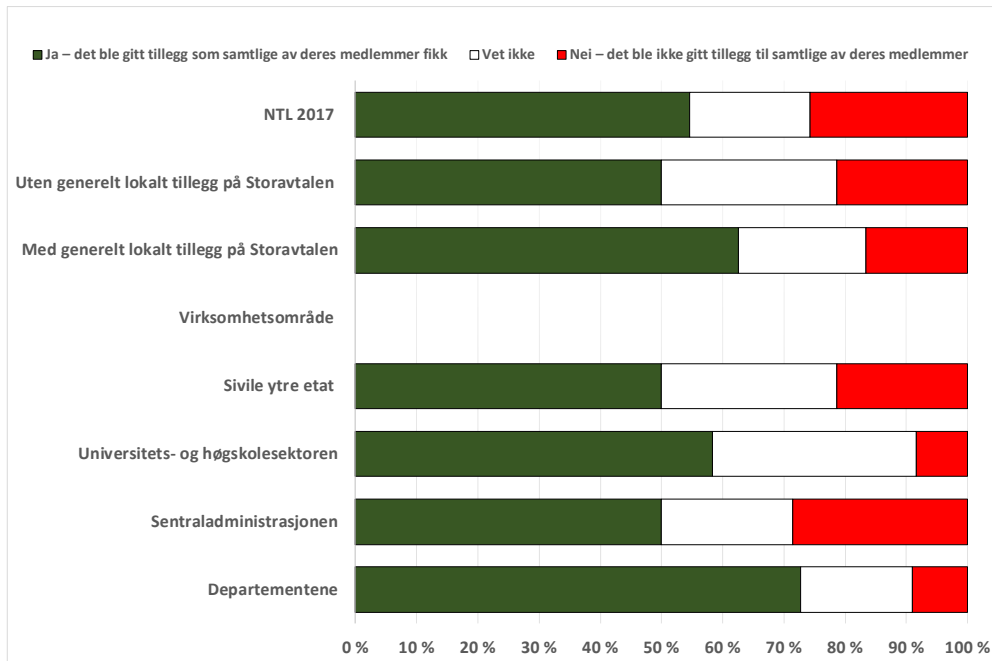
Som nevnt foran ble det gitt et generelt lokalt tillegg i en tredel av forhandlingsstedene, mens det i om lag to tredeler av dem ikke ble gitt et slikt tillegg. Blant dem med generelt lokalt tillegg ser vi av figur 10.13 at de i større grad oppgir at organisasjonene kom likt ut, både når de skulle si hvem som kom best ut og dårligst ut. Når det gjelder andelen som oppgir at de kom best ut, er denne lik for NTL – uavhengig av om det ble gitt et generelt tillegg lokalt. Derimot er det flere som trekker fram de uorganiserte som vinnere blant dem som hadde lokale tillegg enn blant dem som ikke hadde et slikt tillegg.

Setter man søkelyset på dem som kom dårligst ut, ser man at usikkerheten med hensyn til spørsmålet er størst blant dem som ikke hadde et generelt tillegg. Nesten tre av ti av dem uten lokale tillegg er usikre, mot drøyt en av ti blant dem med lokale tillegg. Videre ser man, noe overraskende, at det er mange som mener at de uorganiserte kom dårligst ut blant dem som hadde ett generelt lokalt tillegg.

10.12 Akademikeravtalen i 2017

Mens man på Storavtalen hadde et lite sentralt generelt tillegg, var det ikke noe sentralt tillegg for medlemmene i Akademikerne. Hele lønnsveksten deres i mellomoppgjøret 2017 skulle komme i de lokale forhandlingene. Fra 2016-runden viste det seg at i omtrent halvparten av forhandlingsstedene hadde man gitt et lokalt generelt tillegg i Akademikerne avtale. Derfor ble NTLs forhandlere også spurt om det ble avtalt et lokalt generelt tillegg for Akademikerne i deres forhandlingssted.

Figur 10.14 Ble det gitt et generelt tillegg i Akademikeravtalen? 2017 (n=66).



55 prosent av forhandlerne bekrefter at samtlige medlemmer av Akademikerne fikk et generelt lokalt tillegg, mens 26 prosent sier at de ikke fikk et generelt lokalt tillegg i deres forhandlingsområde. Usikkerheten omkring det relativt enkle spørsmålet er høyt. Hver fjerde forhandler vet ikke om de fikk eller ikke fikk et slikt tillegg.

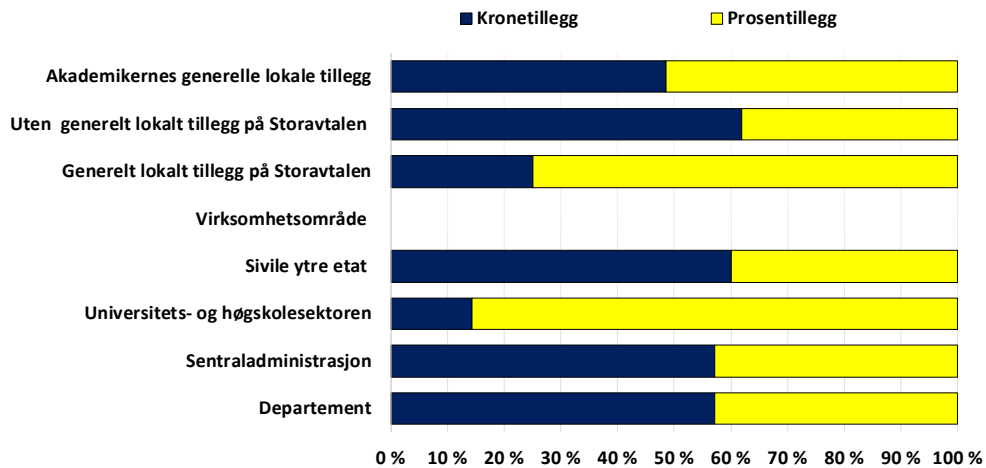
Etter virksomhetsområde, var det i departementene at andelen med et lokalt generelt tillegg var størst. Derimot var det i 2016 helt motsatt, da var andelen i departementene lavest. Den gangen ble det ble gitt generelt lokalt tillegg i hvert fjerde departement. I 2017 oppgir tre av fire forhandlere at det ble gitt et generelt tillegg, mens en av ti sier at det ikke ble gitt et slikt tillegg.

Halvparten av forhandlerne i den sivile ytre etat og i sentraladministrasjonen oppgir lokalt generelt tillegg for Akademikernes medlemmer. Videre ser man at andelen som oppgir generelt lokalt tillegg i Akademikeravtalen er noe høyere blant dem som hadde et lokalt generelt tillegg i Storavtalen, enn blant dem som ikke hadde det.

Hvordan var innretningen på Akademikernes generelle tillegg?

Den drøye halvdel som oppga at Akademikerne hadde fått et generelt lokalt tillegg, ble videre spurt om innretningen på tillegget. Ble det gitt som kronetillegg, prosenttillegg eller trinntillegg?

Figur 10.15 Hvordan var innretningen på det generelle tillegget i Akademikeravtalen? 2017 (n=33).



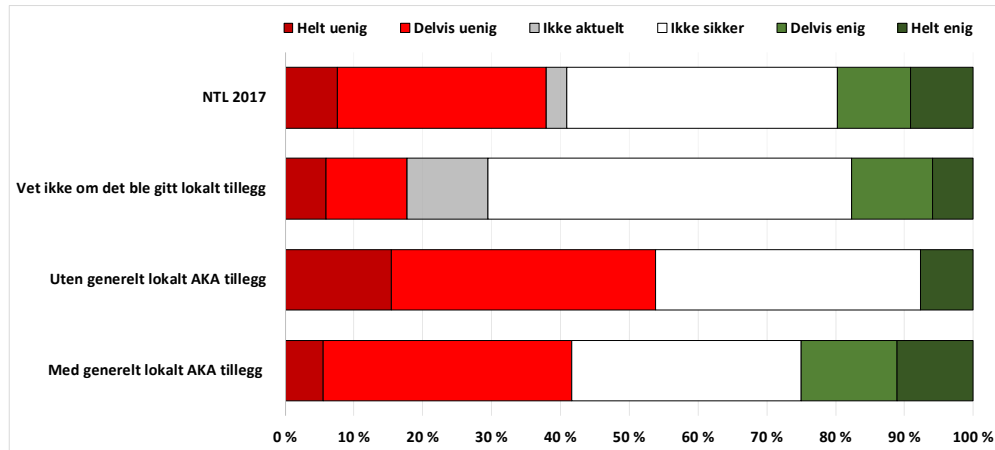
Som figur 10.15 viser, oppgir den ene halvdel at Akademikerne fikk et generelt kronetillegg, mens den andre halvdel oppgir generelt tillegg som prosenttillegg. Etter virksomhetsområde, er det ett som skiller seg noe ut. I universitets- og høyskolesektoren ble det generelle lokale tillegget gitt som prosenttillegg. I seks av ti forhandlingssteder i de andre virksomhetsområdene ble det generelle tillegget gitt som kronetillegg, mot i hvert syvende i universitets- og høyskolesektoren.

10.13 Påstandsbatteri

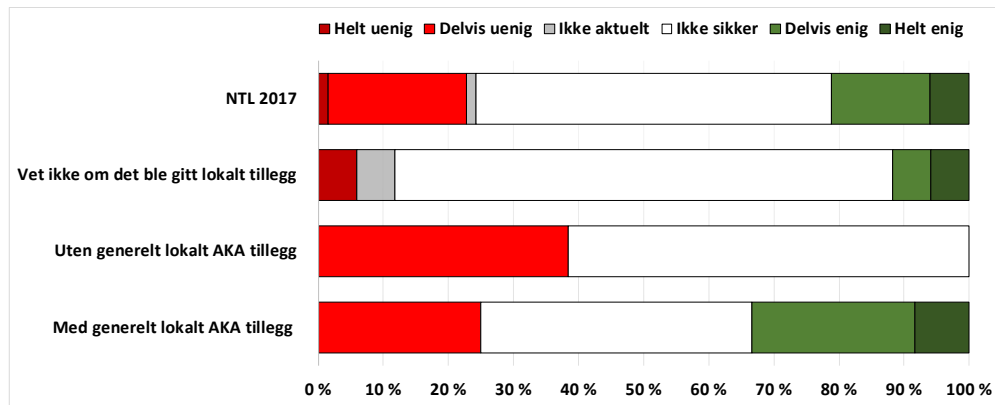
Gjennomgående var andelen som ikke visste resultatet av Akademikernes forhandlinger relativt høy. Hver fjerde forhandler visste blant annet ikke om det ble gitt et generelt lokalt tillegg eller ei på deres avtale. Vi ba også NTLs forhandlere om å ta stilling til noen påstander, hvor de skulle uttrykke enighet eller uenighet. Den første påstanden forsøkte å måle graden av tilfredshet blant Akademikernes medlemmer med at det var to separate avtaler. Den andre gikk på om deres medlemmer var fornøyd med fordelingsprofilen de hadde på sitt 2017-oppgjør, hvor all lønnsdannelsen skulle skje lokalt.

Dersom man skal legge NTLs forhandlingslederes oppfatning til grunn, kan det se ut til at man ikke alle steder i forvaltningen er fornøyd med to avtaler. 42 prosent er uenige i påstanden, mens 20 prosent er enige i påstanden, om at Akademikernes medlemmer er fornøyd med at det nå er to avtaler. Videre er det verd å merke seg at ekstremt mange er usikre på hva de skal mene her. Tendensen er derimot at det dobbelt så mange av NTLs forhandlingsledere er uenige som enige i påstanden. Videre ser man av figur 10.16 at flere er uenige i påstanden i forhandlingssteder der man ikke hadde et generelt lokalt tillegg i Akademikeravtalen.

Figur 10.16 Ta stilling til påstanden: Akademikermedlemmer på vår arbeidsplass er fornøyd med at det nå er to tariffavtaler. 2017 (n=66).



Figur 10.17 Ta stilling til påstanden: Akademikermedlemmer på vår arbeidsplass er fornøyd med fordelingsprofilen i 2017-oppgjøret. 2017 (n=66).



Drøyt halvparten av NTLs forhandlere oppgir at de er usikre på påstanden om at Akademiker-medlemmene i deres forhandlingssted var fornøyd med fordelingsprofilen. Den snau halvdel som faktisk tar stilling til påstanden, deler seg mer eller mindre i to. Den ene halvdel er enig i at Akademikernes medlemmer var fornøyd, mens den andre halvdel mener at akademikermedlemmene i deres forhandlingsområde ikke var fornøyd. Ifølge NTLs forhandlere er misnøyen høyest i forhandlingssteder, der det ikke ble gitt et lokalt tillegg høsten 2017.

10.14 Oppsummering

At det i mellomoppgjøret 2017 skulle forhandles lokalt, kom nok som en overraskelse på flere av NTLs tillitsvalgte. For det første gikk andelen som regnet ut sin pro rata kraftig ned. For det andre viser det seg at NTL delte seg i to når det ble spørsmål om man lokalt ville bruke potten til å opprettholde kjøpekraften for alle. Grovt sagt ønsket den ene halvdel å sikre kjøpekraften for alle, inkludert de uorganiserte, gjennom et generelt lokalt tillegg. Den andre halvdel ønsket å forhandle som man gjorde i hovedoppgjøret i 2016, som oftest ut fra individuelle krav. Her viser det seg

også at de som ønsket et lokalt generelt tillegg, langt oftere hadde uformelle samtaler med arbeidsgiver i forkant, enn de som ikke ønsket det. De som ønsket generelt lokalt tillegg, oppnådde dette i de fleste forhandlingsstedene. Årsakene til at man fikk med arbeidsgiverne på dette, kan være flere. For det første har det ikke vært tradisjon med lokale forhandlinger i mellomoppgjørene, for det andre var den lokale potten på under 1 prosent, og for det tredje kan det ha vært en småsliten arbeidsgiverside uten sterke ønsker om å sette i gang en ny og omfattende forhandlingsrunde kort tid etter den forrige. De som fikk et generelt lokalt tillegg, fikk dette i kroner, noe som slik sett var med på å bryte ned lønnsystemet med lønnstrinn.

For de som valgte den tradisjonelle forhandlingsmodellen, ble resultatet at færre personer oppnådde lokale tillegg – men da med større tillegg til dem som oppnådde tillegg. Av dem som forhandlet uten generelt lokalt tillegg, oppnådde 55 prosent lokale tillegg. Sett i forhold til pottens størrelse og andel, vil det si at det var relativt mange som oppnådde tillegg med denne forhandlingsmodellen. På den andre siden var det 45 prosent av medlemmene som ikke oppnådde lokale tillegg med den tradisjonelle forhandlingsmodellen.

Med hensyn til hvem man mente kom best eller dårligst ut, er bildet som før. Enten rådet pro rata (organisasjonene kom likt ut), eller så mente man at egen organisasjon kom best ut. På spørsmålet om hvem som kom dårligst ut, rådet pro rata også der (organisasjonene kom omtrent like dårlig ut ut) eller så svarte man de uorganiserte. Andelen som oppgir uorganiserte går derimot noe ned fra 2016.

I Akademikeravtalen, som ikke hadde med seg noe i generelt tillegg, ble det i minst halvparten av forhandlingsstedene også gitt et generelt tillegg for deres medlemmer. Innretningen på det generelle tillegget var omtrent 50–50 mellom kronetillegg og prosenttillegg.

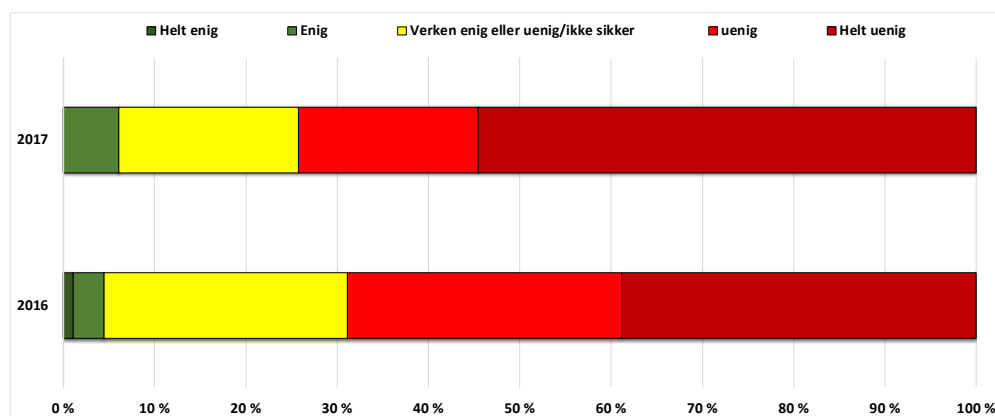
11 Nye rammebetingelser – hva så?

Denne rapporten har sett nærmere på hvordan man i de statlige virksomhetene løste det å gå fra en felles forhandling med en lokal pott på en avtale, til to separate forhandlingsløp på to forskjellige avtaler. Det er NTLs forhandlere og deres tilbakemeldinger fra hovedoppgjøret i 2016 og mellomoppgjøret i 2017 som ligger til grunn.

For det første kan det se ut til at det som skulle være en modernisering og forenkling av forhandlingssystemet, langt fra ble det for de lokale arbeidsgiverne. Det var de som i første rekke måtte forholde seg til og forhandle på forskjellige avtaler, med forskjellige økonomiske virkedatoer og ulike økonomiske pottes.

Det er NTLs forhandlere som har svart på undersøkelsene, ikke de lokale arbeidsgiverne. Derimot fikk NTLs forhandlere forelagt en påstand om lokale arbeidsgiveres preferanser.

Figur 11. 1 Hvor enig eller uenig er du i påstanden: Arbeidsgiverne i vår virksomhet ser det som en klar fordel at det er to forskjellige tariffavtaler i virksomheten. 2016 (n=90) og 2017 (n=66).



I klartekst er det svært få av NTLs forhandlere som mener at deres arbeidsgiver ser det som noen fordel med to avtaler, og godt over halvparten er helt uenig i denne påstanden i 2017. Problematikken rundt to avtaler – koordinering og samkjøring innenfor en felles lønnspolitikk – er og forblir primært et lokalt arbeidsgiverproblem.

NTL-forhandlernes tilbakemeldinger, særlig i 2016-undersøkelsen, gikk mye på prosess og uklarheter i forkant eller i starten av forhandlingsrunden. Derimot var det mindre misnøye med det økonomiske utfallet; i form av fordelingsprofil og fordeling i form av pro rata.

Kommer NTL økonomisk bedre ut med to separate avtaler?

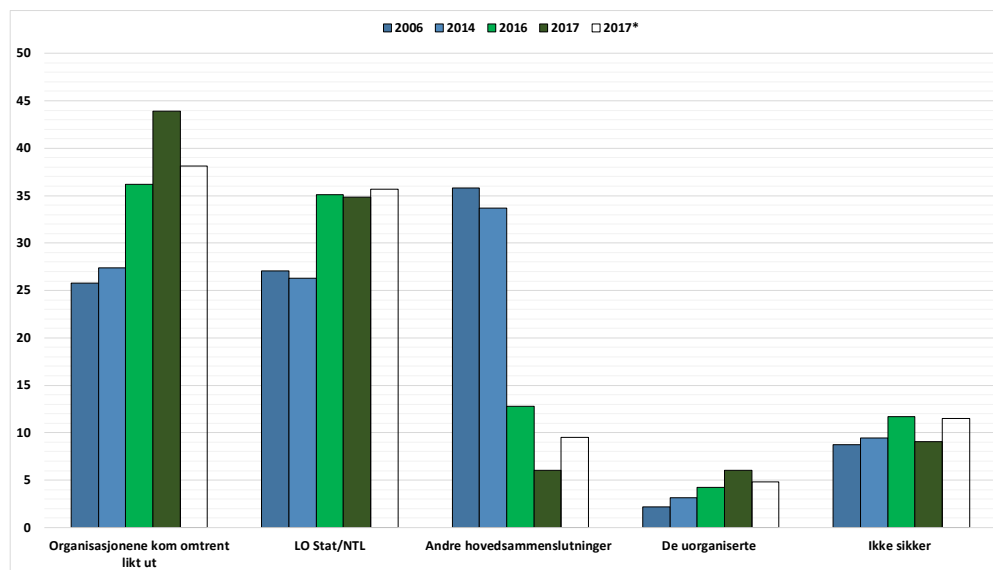
En konsekvens av at Akademikerne fikk isolert sin lønnsmasse og opprettet egen avtale, er at de da er avskåret fra lønnsmassen til de andre, inkludert de uorganiserte.

Ingen andre arbeidstakerorganisasjoner kan røre deres lønnsmasse – på den andre siden kan de heller ikke røre lønnsmassen i Storavtalen. Akademikerne har oppnådd pro rata, aldri mer og aldri mindre enn pro rata. Konsulentselskapet Deloitte har evaluert de lokale forhandlingene for Kommunal- og moderniseringsdepartementet, og ut fra det de skriver, kan effekten av å isolere lønnsmassen ha kommet noe overraskende for flere.

«At Akademikerne og de øvrige forhandler i to ulike prosesser har hatt en intern effekt i Akademikerne som enkelte tillitsvalgte har uttrykt bekymring for. De opplever en tilspissing i forholdet mellom særforbundene som ligger innunder Akademikerne fordi de nå må kjempe om en felles pott som er begrenset av den samlede lønnsmassen til Akademiker-forbundene. De lokale tillitsvalgte opplever å måtte «stjele» fra hverandre for å tilgodese sine medlemmer best mulig.» (Deloitte 2018: 17)

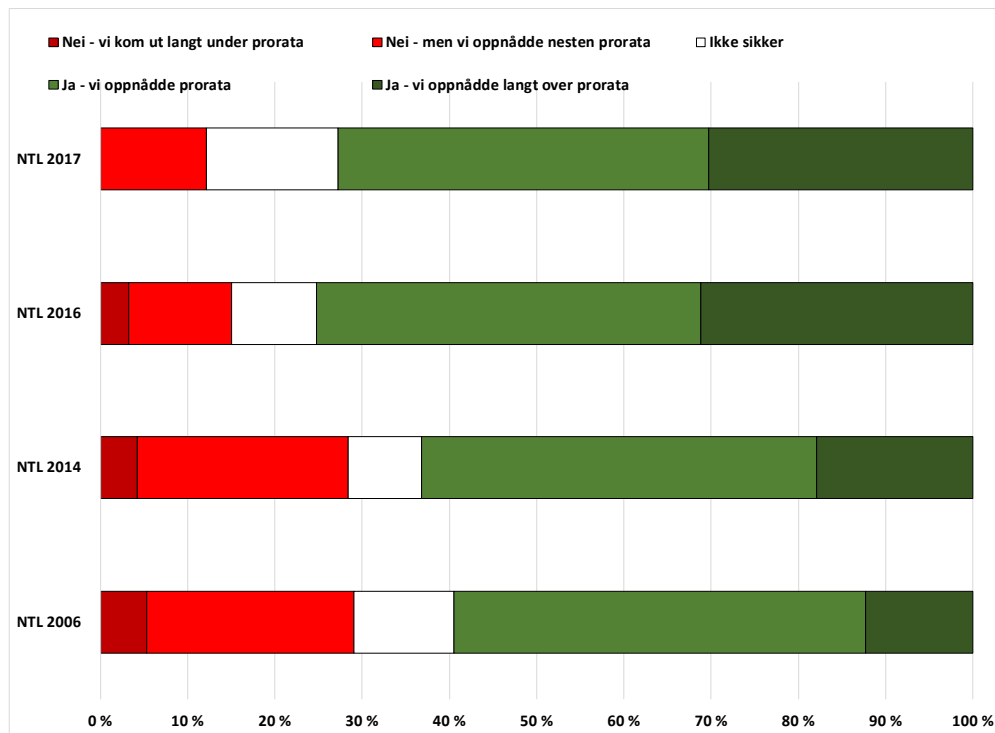
Som vist, henter de fleste av NTLs forhandlere ut mer enn pro rata, og finansieringskilden som ofte trekkes fram, er de uorganisertes lønnsmasse. Figur 11.2 viser NTL sine tilbakemeldinger på hvem de anså som de som kom best ut før HTA ble splittet (2006 og 2014), og tilsvarende etter at HTA ble splittet (2016 og 2017). På samme måte er det i figur 11.3 satt sammen tilbakemeldingene rundt pro rata, før og etter hovedtariffavtalen ble delt.

Figur 11.2 Alt i alt, hvilke organisasjoner eller grupper synes du kom best ut i forhold til andel av den økonomiske potten? 2006, 2014, 2016 og 2017.



*2017 er svargivingen for dem uten et generelt lokalt tillegg i 2017.

Figur 11.3 Oppnådde dere pro rata i forhandlingene? 2006, 2014, 2016 og 2017.



Sammenlikner man svargivingen før og etter at HTA ble delt, ser man at andelen som oppgir at de oppnår pro rata i de lokale forhandlingene øker markant. Mens tre av ti oppga at de ikke oppnådde pro rata i 2014 og 2006, er andelen nede i 12–15 prosent i 2016 og 2017. Andelen som ikke oppnår pro rata, halveres etter at HTA ble delt. Videre er det en fordobling i andelen som oppgir at de oppnådde langt over pro rata, etter at HTA ble delt.

I figur 11.2 viser de blå søylene hva forhandlerne svarte i 2006 og 2014, mens de grønne søylene viser svarfordelingen for 2016 og 2017. Videre er det lagt inn svarfordeling for de som forhandlet i 2017, uten at det ble gitt et generelt lokalt tillegg (blanke søyler). Ser man på endring i svarprofil, er det høyere andeler som oppgir at organisasjonene kommer likt ut – eller at LO Stat/NTL er den organisasjonen som kommer best ut. Andelen som oppgir at egen organisasjon kommer best ut, øker med 10 prosentpoeng etter at hovedavtalen er delt i to. Tilsvarende ser man at andelen som oppgir andre hovedsammenslutninger, går sterkt ned etter at Akademikerne har fått egen avtale. For sistnevnte forhold skal det sies at de som svarer, faktisk er til stede i forhandlingsområdet, mens det vil være variasjoner om Unio og/eller YS Stat er til stede i samme forhandlingsområde.

Videre er det heller ikke noen stor endring før og etter at hovedtariffavtalen ble delt, på andelen som utroper de uorganiserte som vinnere i den lokale lønnsdannelsen.

Kan man forvente årlige lokale forhandlinger framover?

Gitt at avtalestrukturen som ble innført i 2016 opprettholdes, med to separate avtaler – hvor lønnsveksten kun kommer lokalt på den ene avtalen, vil konsekvensen bli lokale forhandlinger også på den andre avtalen. Det økonomiske handlingsrommet i mellomoppgjøret 2017 skilte seg lite fra foregående mellomoppgjør. At det ble lokale forhandlinger, kom nok som en overraskelse på flere. For NTL sitt vedkommende ser man at det ble et kraftig dropp i andelen som hadde regnet ut pro rata i forkant av oppgjøret, og vet ikke-andelen ligger høyt på en del nøkkelspørsmål. Om de lokale arbeidsgiverne ble tatt på senga i 2016, var det en del på arbeidstakersiden som ble det i 2017.

Delingen av det statlige tariffområdet ble i første rekke en utfordring for de lokale arbeidsgiverne. Å forhandle lokalt med individkrav på små økonomiske pottter og to forskjellige tariffavtaler sliter nok mest på arbeidsgiverne. Det finnes muligheter for å gjennomføre mellomoppgjørene i samme form som man tradisjonelt har løst de sentralt. Det kan avtales mellomoppgjørsinnretning i de lokale forhandlingene i hovedoppgjørene, eller man kan diskutere før det forberedende møtet i lokale mellomoppgjør. Har man ikke dette på plass, må man forberede seg på at det kommer årlige lokale forhandlingsrunder framover.

Hvordan håndtere opprettholdelse av kjøpekraft lokalt?

Historisk sett har de sentrale partene tatt seg av det å opprettholde kjøpekraft, i hovedsak gjennom generelle tillegg på lønnsregulativet. Eventuelle reallønnsøkninger har derimot blitt fordelt sentralt og gjennom de lokale forhandlingene. Legger man Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene sine tall til grunn har i snitt 75 prosent av lønnsveksten kommet gjennom det sentrale bidraget i årene 2006 til 2015 (NOU 2017:10 s189). Som beskrevet foran har LO Stat og NTLs posisjon vært at hovedtyngden av lønnsveksten skal komme der konfliktretten ligger og på en måte som sikret kjøpekraft for alle. Legger man hovedoppgjøret i 2016 og mellomoppgjøret i 2017 til grunn, kommer man nærmere en 50-50 fordeling mellom det sentrale og det lokale bidraget.

Fram til oljeprisfallet høsten 2014 hadde norsk arbeidsliv årlige reallønnsøkninger, det vil si at lønnsvekst var høyere enn inflasjon. Derimot har lønnsveksten etter 2015 ligget rundt – eller under prisveksten. Hva framtidige meklinger eller avtaleinngåelser medfører vet ingen, men dersom den ene part vil ha alt lokalt mens den andre part ha mest mulig sentralt – vil Riksmeklerens forslag fort kunne havne på en 50-50 løsning igjen. I år med reallønnsvekst vil en slik løsning kunne sikre kjøpekraft sentralt. Men, - dersom lønnsveksten framover blir som i de siste årene, vil det sentrale bidraget ikke være stort nok til å kompensere for prisstigningen. Det betyr at man vil måtte håndtere det å opprettholde medlemmenes kjøpekraft - også i de lokale forhandlingene.

Erfaringene fra mellomoppgjøret 2017 er et godt eksempel. De lokale forhandlerne sto i en situasjon hvor man kunne være tro mot virkemidlene eller mot målene. Dersom man valgte lønnstrinnmodellen, ville den lokale potten ikke være

stor nok for trinntillegg for alle. Dersom man inngikk en avtale om et generelt tillegg i form av kronetillegg, var man med på å bryte ned systemet med lønnstrinn og lønnsregulativ.

Når den sentralt fastsatte lønnsveksten ikke opprettholder medlemmenes kjøpekraft, vil både NTLs forhandlere, medlemmer og de lokale arbeidsgiverne måtte forholde seg til det. Herunder om og eventuelt hvor stor del av den lokale potten som skal brukes for at ansatte og medlemmer ikke skal gå ned i lønn. Erfaringene fra 2017-runden viste at NTL delte seg i to, hvor den ene halvdel ønsket å forhandle tradisjonelt på individuelle krav med trinntillegg, mens den andre halvdel ønsket generelt tillegg som resulterte i kronetillegg.

En annen faktor som må med er at det økonomiske handlingsrommet varierer mellom de statlige virksomhetene. Det er variasjoner i virksomhetenes tilskudd av egne midler – og det samme må sies om andelen av uorganiserte statsansatte. Legges det ikke til egne midler og alle er organiserte er handlingsrommet trangere enn i virksomheter hvor det legges til midler og hvor store deler av arbeidsstokken har valgt å være uorganisert.

Problemstillingen med opprettholdelse av kjøpekraft lokalt, må også ta hensyn til hva som skjer i Akademikernes avtale. Erfaringene fra 2016 og 2017-revisjonen var at det ble gitt generelle lokale tillegg i omtrent halvparten av forhandlingsstedene i denne avtalen. Noen steder har de generelle tilleggene vært gitt for å dekke opp til samme nivå som Storavtalen, kort og godt for å få utjevnet forskjellene mellom de to avtalene. Man kan mene mye om det, både fra et ressurs- og kostnadsperspektiv og ut fra hensikten med å ha to forskjellige avtaler. Uansett så har staten som arbeidsgiver inngått to separate avtaler.

Derimot kan det for dem som står fast ved lokale trinntillegg framfor kronetillegg, komme utfordringer dersom det generelle tillegget som kommer lokalt i Akademikernes avtale blir høyere enn det sentralt forhandlede trinntillegget. At Akademikerne får gjennomslag for lokale generelle tillegg, mens NTL ikke ønsker det samme i sin avtale, framstår som en ideologisk og kommunikasjonsmessig utfordring for flere.

Stillinger på lønsspenn og lønnsrammer – hvordan håndtere det lokalt?

Innledningsvis viste det seg at NTLs forhandlere i større grad ikke visste om egen medlemsmasses fordeling på stillingskoder med ansiennitetsikring (lønnsrammer) og koder uten uttelling for ansiennitet (lønsspenn). De av forhandlerne som visste fordelingen, var derimot klare; en økende andel av NTLs medlemsmasse var å finne i stillingskoder uten sikring for ansiennitet (lønsspenn). Slik systemet er rigget, vil det også si at en stadig større andel av NTLs medlemmer er avhengig av uttelling i lokale forhandlinger. Et flatt tillegg til alle, i form av trinn eller kroner, er på sikt mest fordelaktig for stillingene på lønnsrammer – ettersom disse også får uttelling for ansiennitet. En registerbasert analyse av lønnsutviklingen for perioden 2008–2014 (Jordfald & Svarstad 2018) viste at stillingene på lønnsrammer hadde sterkere lønns-

vekst enn stillingene på lønsspenn. En forklaring kan være at det ikke settes systematiske skiller mellom statsansatte på spenn og statsansatte på lønnsramme i de lokale forhandlingene.

Det skal sies at man ikke vet utviklingen etter 2015, fordi det ikke lenger foreligger et sentralt register (se fotnote 9 i kapittel 2). I korthet betyr det at ingen av de sentrale partene, på arbeidsgiver- eller arbeidstakersiden, har hatt oversikt på et fundamentalt skille i lønssystemet siden 2014. For de lokale partene, tillitsvalgte og arbeidsgivere, derimot er det fortsatt slik at noen har sentral ansiennitetssikring mens andre ikke har det – og på den ene eller andre måten vil de måtte håndtere det, - også i tariffrevisjoner uten reallønnsvekst.

Forhandlingskompetanse – aldri vært viktigere?

NTL er i den heldige situasjon at forhandlingsapparatet ute i de statlige virksomhetene har erfaring og gjennomgående kunnskap om forhandlingsregime og forhandlingsteknikk. Den tidligere nevnte Deloitte-rapporten (2018) trakk blant annet fram:

«Fra arbeidsgiversiden får vi også bekreftet at spesielt flere av de tillitsvalgte fra LO Stat oppfattes å kjenne systemet så godt at de kan «vinne» forhandlinger på kunnskap om system og ikke nødvendigvis bare på krav og argumentasjon. Det sies at nye tillitsvalgte, andre forbund og arbeidsgivere med mindre trening kan komme dårligere ut av forhandlinger grunnet kompleksiteten i lønssystemet.»

Uansett hvordan forhandlingssystemet i statlig sektor vil se ut framover, med en, to, tre eller fire tariffavtaler, hvor mye av lønnsveksten som skal fordeles sentralt og/eller lokalt, om medlemmene er å finne i stillinger på lønnsrammer eller i lønsspenn, at man lokalt i større grad enn tidligere vil måtte være med på å sikre kjøpekraft kan alle løses dersom man har kompetanse ute i virksomhetene. Alt i alt er kanskje det å opprettholde kompetanse, sikre at den blir overført til nye tillitsvalgte og opprettholde forspranget den største utfordringen av dem alle.

Litteraturliste

Bråthen Mona (2002) *Lokal lønnsdannelse i stat og NAVO – med vekt på erfaringene til de tillitsvalgte i LO Stat.*

Fafo rapport 396.

Deloitte (2018) Evaluering av lokale lønnsforhandlinger i staten.

Høgsnes Geir (1999) *Krone for krone. Lønnsforhandlinger og –fordelinger.* adNotam Gyldendal.

Jordfald Bård (2004) *Alt til noen eller noe til alle. Fordeling og kriterier for lokale forhandlinger i det statlige tariffområdet.*

Fafo rapport 447.

Jordfald Bård (2005) *Lokale forhandlinger i staten. Forsknings- og utdanningssektoren.*

Fafo rapport 486.

Jordfald Bård og Stokke Torgeir (2006) *Lønnsdannelse i staten. Mulige utviklingsbaner.*

Fafo rapport 513.

Jordfald Bård (2007). *NTL og lokale lønnsforhandlinger. Fordeling eller belønning?*

Fafo-rapport 2007:29

Jordfald Bård (2016) *Lokal lønnsdannelse i staten 2014.*

Fafo-rapport 2016:24

Jordfald Bård og Svarstad Elin (2018) *Lønnsfordeling i det statlige tariffområdet.*

Fafo-notat 2018:16

NOU 1990:32 *Statens lønnskomite av 1988*

NOU 20170:10 *Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2017.* Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene. Avgitt til Arbeids- og sosialdepartementet 31. mars 2017.

Schøne Pål (2002) *Ti år med et mer desentralisert lønnsystem i staten. Hva har skjedd?* ISF Rapport 99:15

Seip, Åsmund Aarup (2002) *Lokale lønnsforhandlinger i staten, Lønn som personalpolitisk verktøy.* Fafo rapport 397.

Lokale forhandlinger under nye betingelser

I tariffoppgjøret 2016 ble den statlige hovedtariffavtalen delt i to. Reguleringsmekanismer for lønn har siden vært betinget av hvor de statsansatte er organisert. Medlemmer av et akademikerforbund får sine lønnsbetingelser regulert gjennom en tariffavtale, mens resten av de statsansatte får sine betingelser fastsatt gjennom en annen tariffavtale.

Rapporten tar for seg hvorledes Norsk Tjenestemannslags (NTL) forhandlere løste det å gå fra en felles forhandling med en lokal pott på en avtale, til to separate forhandlinger, med forskjellige lønnsregulativer og ulike lønnspotter, ulike innslagsdatoer og forskjellige forhandlingsperioder. Rapporten tar videre for seg utfordringer som oppsto lokalt i de statlige virksomhetene, hvilke grep NTL tok i egne forhandlinger og hvilke økonomiske konsekvenser delingen medførte for medlemmene de forhandlet på vegne av.



Borggata 2B
Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2018:45
ISBN 978-82-324-0485-8
ISSN 2387-6859
Bestillingsnr. 20694