

Bård Jordfald

Alt til noen eller noe til alle

Kortversjon

Bård Jordfald

Alt til noen eller noe til alle

Kortversjon

Fafo-rapport 452

© Fafo 2004

ISBN 82-7422-450-7

ISSN 0801-6143

Omslag: Jon S. Lahlum

Trykk: Wittusen & Jensen

Innledning

Utgangspunktet for denne sammendragsrapporten er de årlige lokale forhandlingene i det statlige tariffområdet høsten 2002 (unntatt skoleverket). Sammendragsrapporten baserer seg på informasjon gitt av lokalt tillitsvalgte og lokale arbeidsgivere i staten. Vi har spesielt vært opptatt av å studere hvilke synspunkter partene har på kriteriene i den lokale lønnsdannelsen. I tillegg setter vi søkelyset på hvilken fordelingsprofil partene foretrekker, vi tar temperaturen på forhandlingsklima og ser nærmere på hvordan pengene ble fordelt mellom de statstilsatte og deres organisasjoner høsten 2002.

Oppdragsgivere har vært de sentrale partene i det statlige tariffområdet: Arbeids- og administrasjonsdepartementet (AAD) og de fire hovedsammenslutningene på arbeidstakersiden: LO Stat, YS Stat, Akademikerne og Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon (UHO).

Undersøkelsen er gjennomført i de aller fleste statlige forhandlingssteder og skulle derfor være et representativt uttrykk for hvordan forhandlingene forløp høsten 2002. Datamaterialet ble samlet inn vår og forsommer 2003, dels som en oppfølging av en tidligere undersøkelse (Fafo-rapport 397). En gjentakelse av tilsvarende studier vil gi muligheter til å følge og overvåke den lokale lønnsutviklingen i staten over tid.

I sammendragsrapporten legges hovedvekten på å beskrive de mest sentrale funnene rundt:

- Partenes holdninger og foretrukne kriterier i de lokale lønnsforhandlingene.
- Forberedelse og gjennomføring av de lokale forhandlingene.
- Resultatene av den lokale lønnsdannelsen i 2002.

Ytterligere informasjon og fullstendig oversikt over prosjektet finnes i hovedrapporten: Noe til

alle eller alt til noen. Fordeling og kriterier for lokal lønnsdanning i det statlige tariffområdet: www.fafo.no/pub/rapp/447.

Bakgrunn for undersøkelsen

Grunnlaget for å studere gjennomføringen av lokale forhandlinger høsten 2002 var at de sentrale avtalepartene ønsket ytterligere informasjon om hvordan deres lokale representanter opplevde det å forhandle om en større lokal pott enn ved tidligere års forhandlinger. I 2002 skulle to prosent av lønnsmassen forhandles lokalt, noe som var en kraftig økning i forhold til tidligere.

Det som også skiller denne studien fra tidligere forskningsarbeider på feltet, er at den er rettet både mot arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Tidligere arbeider har enten vært rettet mot arbeidsgiversiden eller mot organisasjonene separat. Det har heller ikke vært gjennomført studier som i så stor grad har fokusert på kriteriene som legges til grunn i den lokale lønnsdannelsen. De lokale aktørene har i stor utstrekning tatt stilling til identiske problemstillinger ut fra forhandlingsrunden i 2002. Slik sett er det av interesse for de som bestemmer *om* og hvor *mye* det skal forhandles lokalt, å vite mest mulig hvordan prosessen gikk. Samtidig er det av interesse for de lokale partene å se hvordan andre lokale aktører forhandler. Forhåpentligvis er det nyttig informasjon her som kan være til hjelp i gjennomføringen av egne forhandlinger i neste forhandlingsrunde.

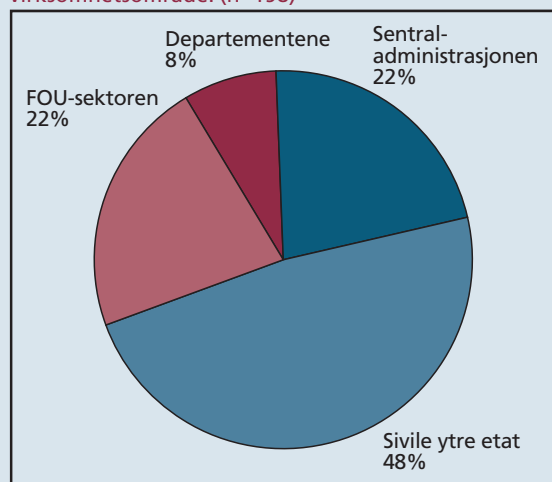
Datagrunnlaget

Hovedtyngden av datagrunnlaget er spørreundersøkelser rettet mot 238 lokale forhandlingssteder i staten, og de organisasjonene og arbeidsgiverne som forhandler her. I tillegg har AAD stilt til disposisjon de lokale arbeidsgivernes tilbakemel-

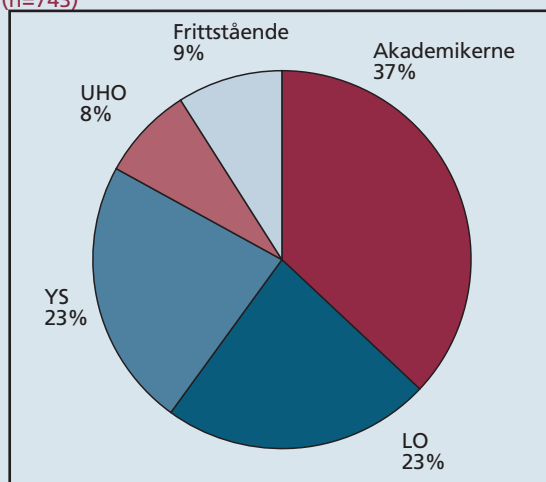
dinger på økonomiske fordelinger fra forhandlingsrunden. Fra Statens sentrale tjenestemannsregisteret er det hentet ut bakgrunnsinformasjon om det enkelte forhandlingssted. Informasjonen ble satt sammen i felles arbeidsfiler, hvor variabelenheten var forhandlingssted. Det er ikke

ytre etat inneholder blant annet politiet, Aetat, fylkestyrgdekontorene, fylkesskattekontorene og fylkesmannsembdene. De som svarte på vegne av virksomhetene var i all hovedsak leder for den statlige virksomheten eller personalsjef ved virksomheten med lang forhandlingserfaring.

Arbeidsgiversiden fordelt etter statlig virksomhetsområde. (n=198)



Tillitsvalgte fordelt etter organisasjon. (n=743)



benyttet data på individnivå, og generelle anonymitetshensyn er ivarettatt.

Fordi det ikke finnes noe sentralt register over organisasjoner med forhandlingsrett, ble spørreskjemaene til arbeidstakerorganisasjonene sendt via arbeidsgiver. Alle arbeidsgiverrepresentantene og organisasjonene skulle ha et skjema hver, med ett unntak. I forhandlingssteder med mer enn ti organisasjoner var det kun de ti største organisasjonene som skulle svare. På arbeidsgiversiden oppnådde vi en svarprosent på 84, mens andelen var 53 blant organisasjonene. Vi finner ingen systematiske tegn på at arbeidsgiverne har unnlatt å dele ut skjemaene til organisasjonene, eller at de har utelatt enkelte organisasjoner. En gjennomgang av datamaterialet på arbeidstakersiden viser at vi har fått med oss de fleste og de største organisasjonene.

Inndelingen i statlige virksomhetsområder følger standarden fra Statistisk sentralbyrå og AAD. Sentraladministrasjonen utenfor departementene inneholder diverse statlige tilsyn og etater, mens FOU-sektoren inneholder forskningsinstitutter og universitets- og høyskolesektoren. Den sivile

Fra den andre siden av forhandlingsbordet fikk vi inn 743 svar fra 218 forhandlingssteder.

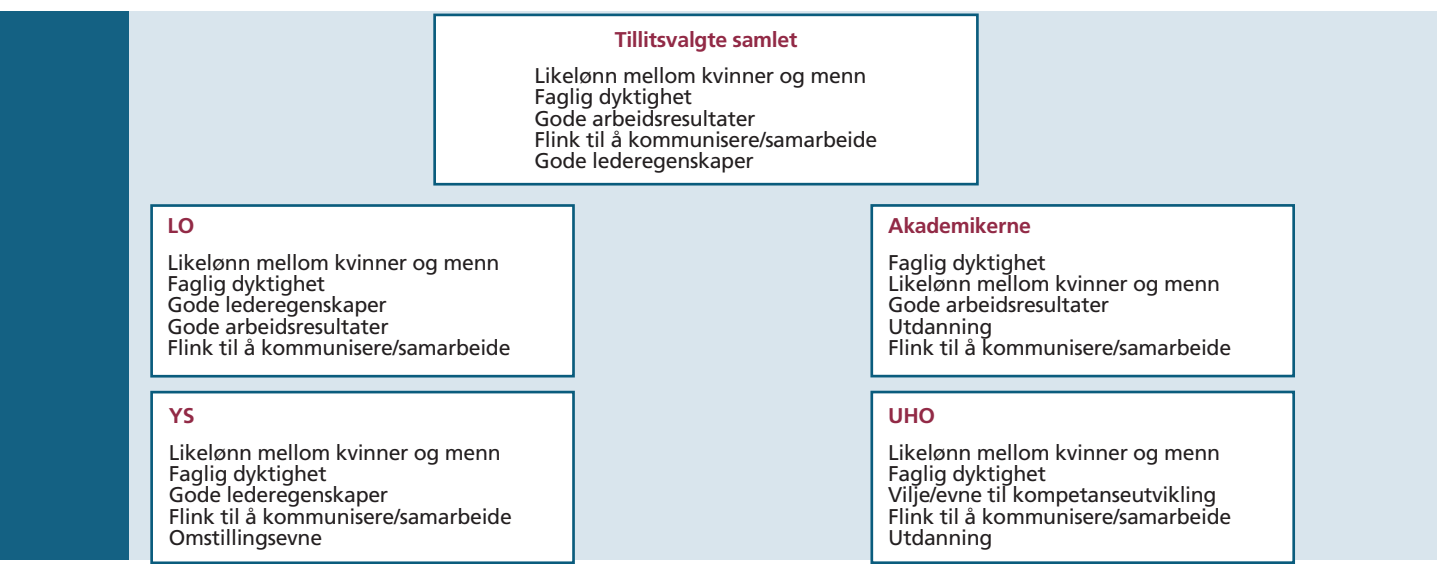
Vi ser at flest respondenter er tillitsvalgte for Akademikerne organisasjoner. Årsaken er at Akademikerne har mange organisasjonsledd, og dermed mange tillitsvalgte rundt i de statlige virksomhetene. I 2002 hadde de fire hovedsammenlutningene følgende tilmeldte medlemmer i staten: LO Stat 45 000, YS Stat 30 000, Akademikerne 29 000 og UHO 14 000. YS og LO har derimot færre organisasjoner ved hvert enkelt forhandlingssted, og i gjennomsnitt større lokale organisasjoner der de er representert. De frittstående organisasjonene er i første rekke Norges Ingeniørorganisasjon (NITO) og Norges Farmaceutiske Forening.

De som svarte på vegne av organisasjonene lokalt var i all hovedsak forhandlingslederne. I likhet med arbeidsgiverne hadde de fleste god erfaring med tidligere års lokale forhandlinger. Dermed ser det ut til at de som svarte, både på arbeidsgiver- og organisasjonssiden, hadde utstrakt erfaring og kunnskap om temafeltet.

Del 1

Holdninger

Tillitsvalgtes foretrukne kriterier i den lokale lønnsdannelsen

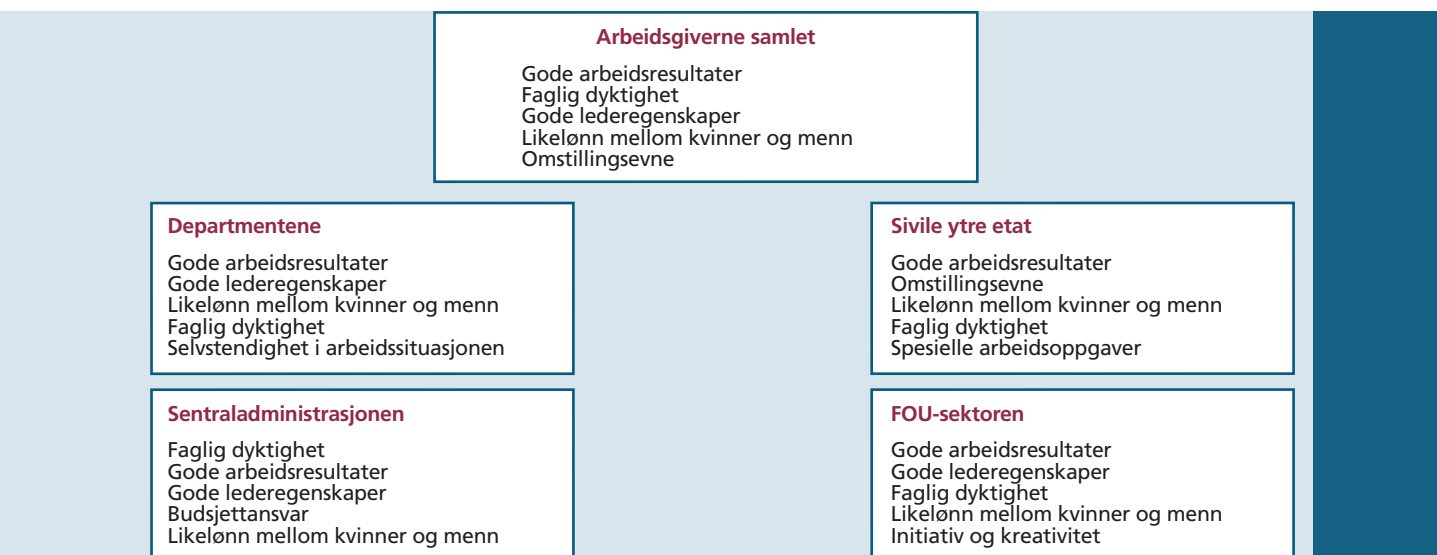


Vi skal se litt nærmere på partenes holdninger i form av hvilke kriterier de mener det bør legges vekt på i den lokale lønnsdannelsen, og hvilke prioriteringer de har mellom kryssende målsetninger. Vi forsøker også å måle partenes meninger om hvor store de lokale tilleggene bør være, og hvordan tillitsvalgte og ledere mener den lokale potten skal fordeles mellom tilsatte og medlemmer.

For å finne ut hvilke kriterier partene mente burde legges til grunn for lokale lønnstillegg, ba vi dem ta stilling til hele 26 forskjellige kriterier og angi hvilke av disse de mente burde tillegges størst vekt i den lokale lønnsdannelsen. De 26 kriteriene varierte fra markedsmessige kriterier som «stillinger som er bedre betalt ellers i arbeidsmarkedet», stillingsbaserte kriterier som «utdanning», og personbaserte kriterier som «faglig dyktighet». Vi viser de fem kriteriene de lokale aktørene mente burde telle mest i den lokale lønnsdannelsen i figurene på disse sidene.

- Likelønn mellom kvinner og menn er det kriteriet de tillitsvalgte mener bør tillegges størst vekt i den lokale lønnsdannelsen.
- Det er små forskjeller mellom organisasjonene på hvilke kriterier de mener bør legges til grunn for lokale lønnstillegg. Samtlige mener at like-lønn mellom kvinner og menn, flink til å kom-munisere/samarbeide og faglig dyktighet bør vektlegges. Mens YS og LO mener lederegen-skaper bør vektlegges, mener UHO og Akade-mikernes tillitsvalgte at utdanning bør vekt-legges.
- Med unntak av likelønnskriteriet er det kriteri-er basert på personlige eller individuelle egska-per de tillitsvalgte mener bør legges til grunn for lønnsopprykk lokalt. Det er liten grad av egen-interesse blant organisasjonene når det gjelder hvilke kriterier de mener bør legges til grunn i lønnsdannelsen.

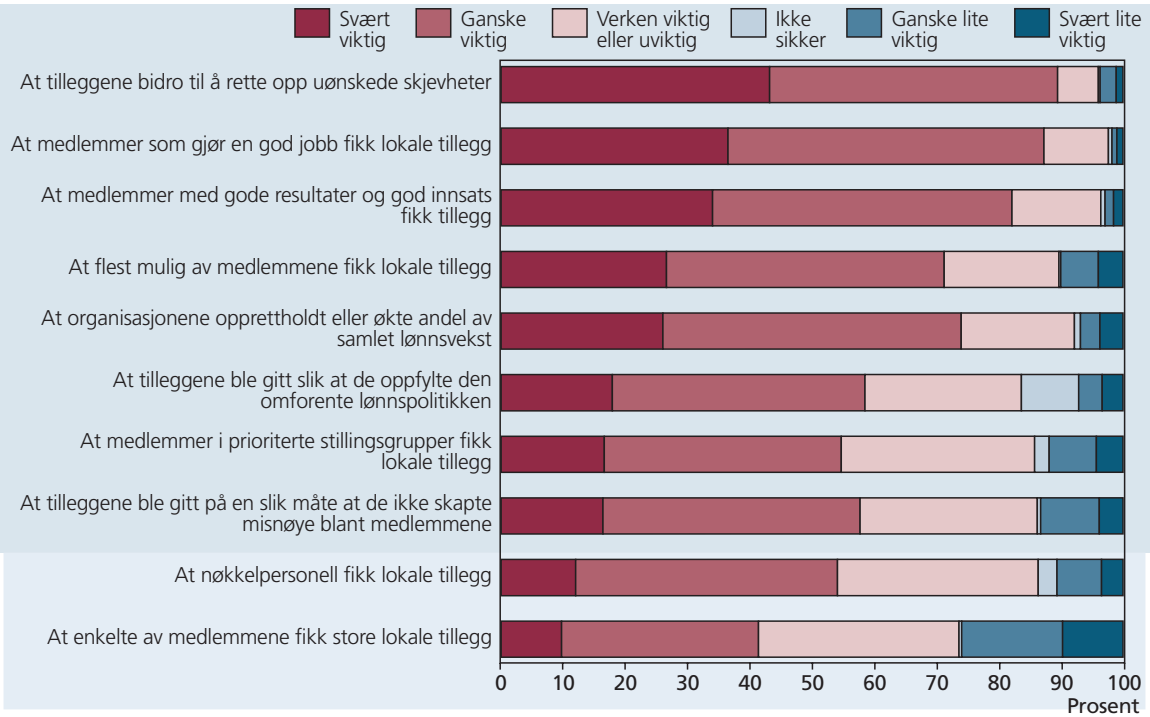
Arbeidsgivernes foretrukne kriterier i den lokale lønnsdannelsen



- Prestasjonsbaserte kriterier som gode arbeidsresultater og faglig dyktighet er det arbeidsgiverne mener bør gi størst uttelling lokalt.
- Det er små forskjeller mellom de statlige virksomhetsområdene på hvilke kriterier de mener bør vektlegges i den lokale lønnsdannelsen.
- Sammenliknet med de tillitsvalgte, er det i stor utstrekning de samme kriteriene arbeidsgiverne har på sin topp fem-liste: Likelønn mellom kvinner og menn, faglig dyktighet, gode arbeidsresultater og gode lederegenskaper. Mens de tillitsvalgte mener evner til kommunikasjon og samarbeid er viktig, mener arbeidsgiverne at omstillingsevne bør vektlegges.
- Arbeidsgiverne mener det er individuelt baserte kriterier som bør legges til grunn for den lokale lønnsdannelsen. Når det gjelder likelønn mellom kvinner og menn, ser det ut til at arbeidsgiverne legger et individuelt perspektiv til grunn. Når det gjelder generell likelønnsproblematikk med lønnsforskjeller mellom typiske manns- og kvinneyrker, mener de at dette i likhet med lavtlønnsproblematikk og relasjoner mellom stillingsgrupper, bør løses gjennom de sentrale forhandlingene. Arbeidsgiverne ønsker et individuelt perspektiv i den lokale lønnsdannelsen.

Tillitsvalgtes mål med de lokale forhandlingene

Angi hvor viktig eller lite viktig du mener hvert av disse målene var for din organisasjon i forbindelse med 2.3.3 forhandlingene høsten 2002 (n=732)



I en forhandlingssituasjon vil det være avveininger mellom belønning på den ene siden og fordeling på den andre siden, og det er mange kryssende og til dels motstridende mål de tillitsvalgte må ta hensyn til. Vi ba dem derfor ta stilling til ti forskjellige mål som de skulle vurdere viktigheten av.

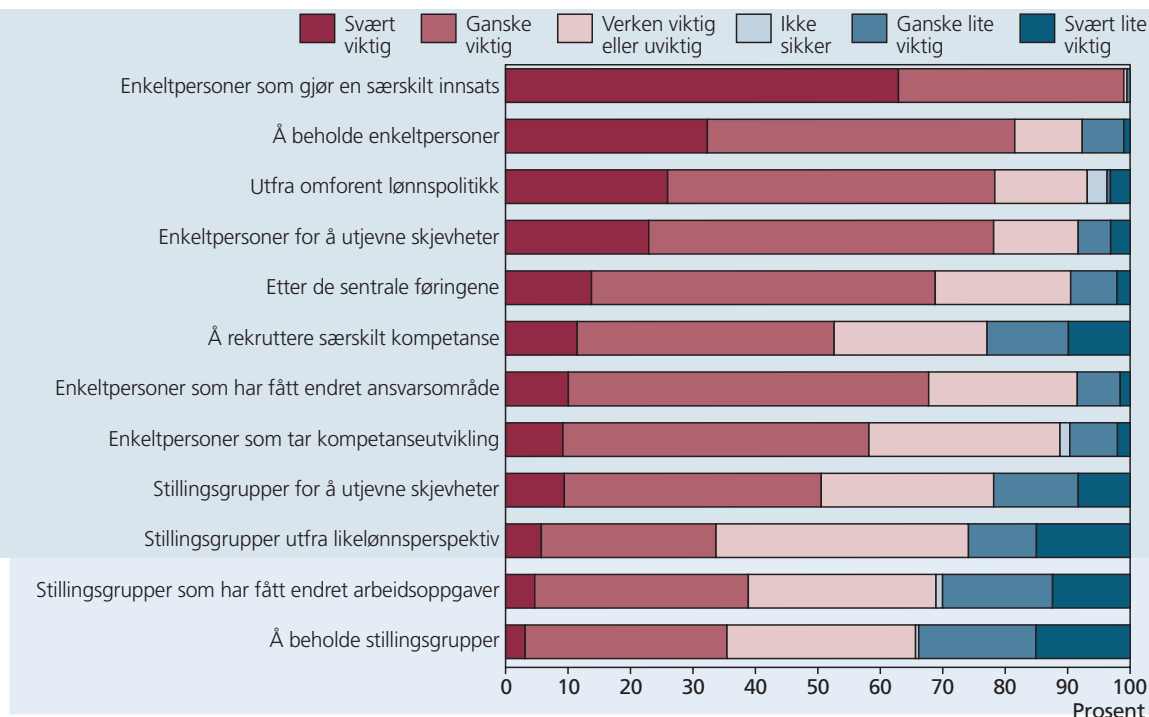
- De tillitsvalgte oppgir som sine fremste mål å rette opp uønskede skjevheter samt at medlemmer som gjør en god jobb/har gode resultater oppnår lokale tillegg. De tillitsvalgte vurderer det som minst viktig at nøkkelpersonell (som ikke behøver være egne medlemmer) oppnår tillegg eller at enkeltmedlemmer oppnår store lokale tillegg.

- Akademikernes tillitsvalgte er de som i sterkest grad har som mål å premiere enkelttilsatte, mens LO sine tillitsvalgte har i sin målstruktur en mer fordelingsorientert profil. UHO og YS legger seg mellom Akademikerne og LO når det gjelder det å belønne eller å fordele mellom medlemmene.

- Når arbeidsgiverne beskriver hva de oppfatter som organisasjonens fremste mål samsvarer dette i stor utstrekning med det de tillitsvalgte selv sier om sine mål. Arbeidsgiverne tenderer til å trekke fram fordelingsperspektivet i noe større grad enn det organisasjonene selv gjør.

Arbeidsgivernes mål med de lokale forhandlingene

Angi hvor viktig eller lite viktig du mener hvert av disse målene var for din virksomhet i forbindelse med 2.3.3 forhandlingene høsten 2002. Heve lønn for ... (n=196)

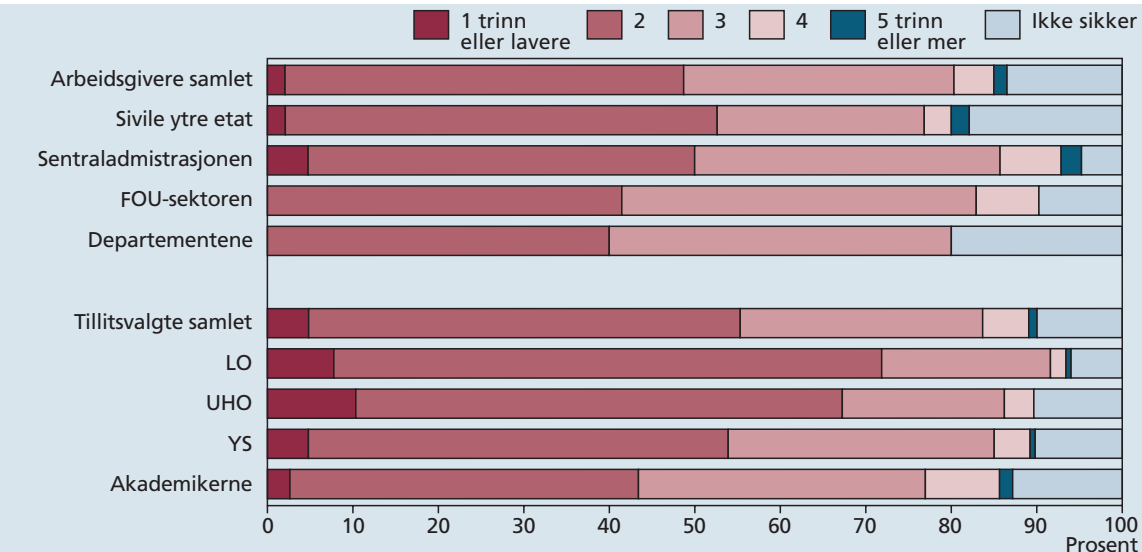


På samme måte som de tillitsvalgte fikk arbeidsgiverne en rekke mål de skulle vurdere viktigheten av. Målene de tok stilling til varierte fra individrettede mål, stillingsgrupperrelaterte mål til mer overordnede målsettinger.

- Det å heve lønn for enkeltpersoner som gjør en særskilt innsats, er det arbeidsgiverne anser som det fremste målet med de lokale forhandlingene. Vi ser også at det er mål relatert til enkeltpersoner som vektlegges, mens stillingsgruppe-relaterte mål kommer lenger ned på listen. I likhet med arbeidsgivernes foretrukne kriterier er målene med forhandlingene i sterk grad relatert til individer, ikke til stillingsgrupper.
- Det er små forskjeller mellom de statlige virksomhetsområdene på hva de oppfatter som sine mål med de lokale forhandlingene.
- Når de tillitsvalgte beskriver hva som er arbeidsgivernes fremste mål samsvarer dette med arbeidsgivernes egne svar: belønne og beholde enkeltpersoner, samt rette opp skjevheter for enkeltpersoner.

Hva mener partene bør være det mest vanlige tilleggget?

Hva mener du bør være det mest brukte tilleggget i antall lønnstrinn ved 2.3.3 forhandlingene?
(n=193 og n=723)



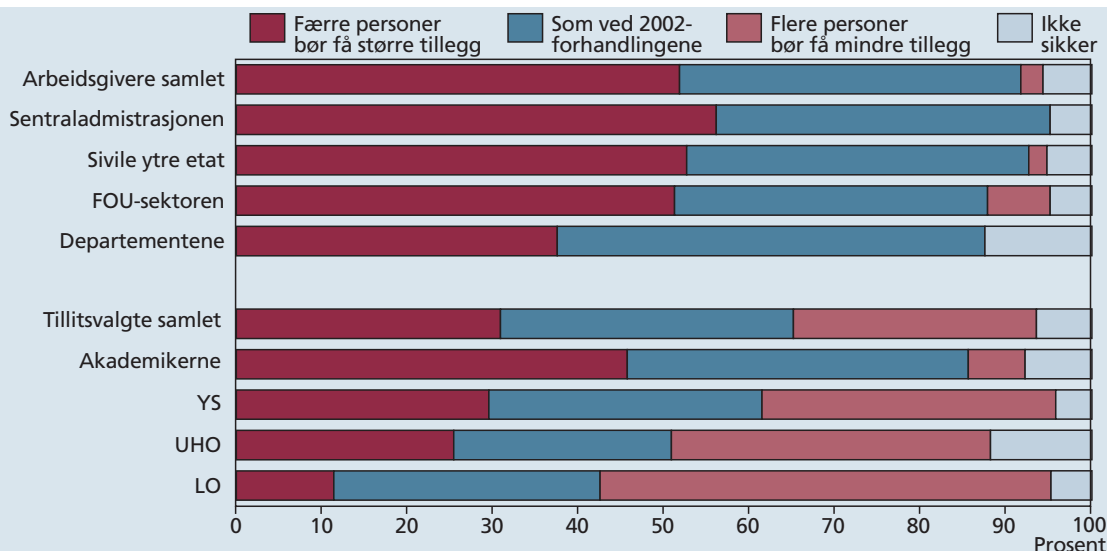
Det mest vanlige virkemiddelet ved de lokale forhandlingene er å gi lønnsregulering på hovedlønnstabellen i form av lønnstrinn (A-tabellen). Vi spurte derfor hva partene mente burde være det mest vanlige tilleggget tilsatte og medlemmer oppnådde i de lokale forhandlingene.

Hvor mye trinntillegg utgjør i kroner og øre, vil avhenge av hvor den tilsatte er plassert i regulativet. En tilsatt i lønnstrinn 38 som oppnår to lønnstrinn i forhandlingene, øker årslønnen med 9 100, mens samme tilleggget for en tilsatt på lønnstrinn 62 øker årslønnen med 16 500 kroner. To lønnstrinn til en tilsatt høyere opp i regulativet tar altså mer av den lokale potten enn dersom en tilsatt lenger ned på regulativet oppnår to lønnstrinn lokalt.

- På spørsmålet om hva som bør være et vanlig lokalt tillegg, svarer åtte av ti tillitsvalgte og arbeidsgivere to til tre lønnstrinn. Arbeidsgiverne og Akademikerne tillitsvalgte ønsker i noe større grad at tre lønnstrinn eller mer bør være et vanlig tillegg. Mange er usikre på hva det mest vanlige tilleggget bør være, noe som kan henge sammen med at man ikke tar stilling til «normaltillegget» før man vet hvor stor den lokale potten blir.
- På spørsmålet om hva partene anser som det høyeste tilleggget noen kan oppnå lokalt, mener seks av ti arbeidsgivere at fem lønnstrinn eller mer bør være det høyeste. Blant arbeidsgiverne er den sivile ytre etat mest restriktiv når det gjelder det høyeste tilleggget, mens sentraladministrasjonen utenfor departementene er minst restriktiv. Fire av ti tillitsvalgte sier at fem lønnstrinn eller mer bør være det største tilleggget noen oppnår lokalt. Akademikerne tillitsvalgte er minst restriktive når det gjelder det høyeste tilleggget, mens LO-tillitsvalgte er mest restriktive.

Hvilke fordelingsprofil mener partene er best?

Hvordan mener du differensieringen av 2.3.3 tilleggene bør være? (n=193 og n=728)



Fordi den lokale lønnsdannelsen i staten er basert på forhåndsdefinerte pottter, med eventuelle virksomhetsvise tilskudd, er antall kroner ikke et lokalt forhandlingstema. Derimot er pottens fordeling et forhandlings spørsmål. Lokale forhandlinger blir derfor et spørsmål om «alt til noen eller noe til alle», det vil si om potten skal deles i mange små biter (noe til alle) eller i få og store biter (alt til noen). Vi spurte derfor hva de mente burde være en rettmessig fordeling i den forhandlingsrunden de allerede hadde gjennomført høsten 2002.

- Arbeidsgiverne er delt i to; enten mener de at færre tilsatte heller bør få større tillegg eller så mener de at fordelingsprofilen fra høsten 2002 var riktig. Blant de som var fornøyd med forhandlingsrunden i 2002, viser det seg at de fleste oppga to lønnstrinn som det vanligste tillegget. Det er en marginal andel av arbeidsgiverne som ønsker at flere tilsatte heller burde få mindre tillegg, og disse er i all hovedsak å finne i FOU-sektoren.
- De tillitsvalgte deler seg i tre; en tredjedel ønsker at potten skal fordeles på flere tilsatte, en tredjedel ønsker heller at færre tilsatte skal få mer, mens den siste tredjedelen synes fordelingsprofilen fra 2002 var passende.
- Akademikerne tillitsvalgte ønsker en mer selektiv fordelingsprofil (alt til noen), mens LO-tillitsvalgte ønsker at den lokale potten skal deles på flere tilsatte (noe til alle). UHO og YS ligger nærmere LO enn Akademikerne. Det er flere YS- og UHO-tillitsvalgte som heller ønsker «noe til alle» fremfor «alt til noen».
- Det er ingen forskjell mellom det de tillitsvalgte mener om fordelingsprofil og størrelsen på egen organisasjon eller hvor mange de forhandler på vegne av.
- Kvinnelige og eldre tillitsvalgte, uavhengig av hvilke organisasjon de representerer, ønsker i større grad en ekstensiv fordelingsprofil, hvor flere tilsatte heller får mindre tillegg.

Oppsummering

Det kan synes som om de lokale partene er mer enige om hva som bør gi lokale tillegg (kriteriene) enn hvor mye tillegget skal være (vanligste trinn-tillegg og fordelingsprofil). Akademikerne og arbeidsgiverne på den ene siden ønsker å gi mer i lønnstillegg til færre tilsatte, mens LO, YS og UHO heller ønsker at flere tilsatte får mindre lokale tillegg. Akademikernes tillitsvalgte synes å ligge nærmere arbeidsgivernes holdninger enn de tre andre hovedsammenslutningene. Forskjellen i holdninger går snarere her enn ved de tradisjonelle arbeidstaker- og arbeidsgiverskillene.

Når det gjelder kriteriene, mener de lokale partene at det er personbaserte kriterier som bør

tillegges størst vekt. Stillings- og markedsbaserte kriterier anses ikke som like viktige, verken blant arbeidsgiverne eller de tillitsvalgte. Det kan være flere forklaringer på dette, blant annet at det for disse kriteriene kan finnes andre løsningsmuligheter i hovedtariffavtalen. For de lokale partene er det faktorer som de selv kan observere de mener bør legges til grunn i den lokale lønnsdannelsen. For eksempel fordrer muligheten til å vurdere faglig dyktighet og gode arbeidsresultater at man faktisk kan se bakover i tid.

Del 2

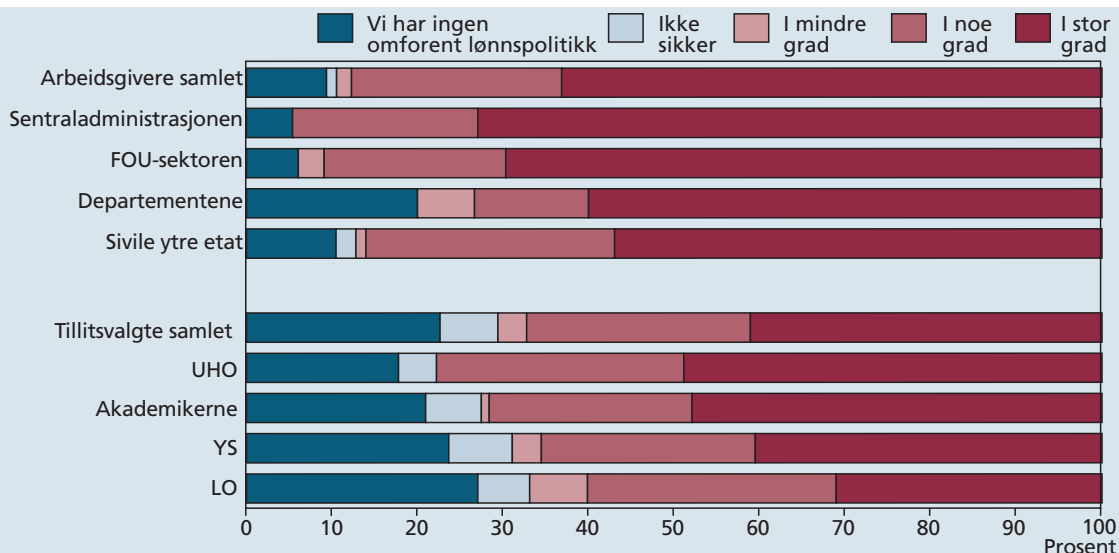
Forhandlingsprosessen

Forberedelse og gjennomføring av de årlige lokale forhandlingene

- Etter mer enn ti år med lokale forhandlinger ser det ut til at det er utviklet nokså faste prosedyrer ved de fleste forhandlingsstedene. Tilnærmet alle arbeidsgivere opplyser om pottens størrelse, slik at organisasjonene vet hvor mye penger det ligger i potten før forhandlingene starter. Det blir gjennomført forberedende møte som hovedavtalen tilsier. I all hovedsak skjer de lokale forhandlingene i fellesmøter med samtlige parter til stede. Forhandlingssystemet kan sies «å ha satt seg» eller blitt institusjonalisert rundt omkring i de mange statlige virksomhetene.
- To av tre organisasjoner oppgir at de utfører prorata-beregninger (organisasjonens andel av lønnsmassen og dermed «andel» av den lokale potten). Det er ingen forskjeller mellom organisasjonene på det å beregne prorata. Godt over halvparten av arbeidsgiverne bekreftet at organisasjonene brukte prorata-argumentet under selve forhandlingene.
- To av tre arbeidsgivere foretok analyser på de sentrale føringene (kvinner og utdanning) før forhandlingene startet.
- To av tre tillitsvalgte og arbeidsgivere oppgir at ressursforbruket til forberedelser var det samme som ved tidligere års forhandlinger. Det er i de største organisasjonene og forhandlingsstedene ressursforbruket øker med en større lokal pott.
- Ni av ti tillitsvalgte og ni av ti arbeidsgivere utarbeider lister over medlemmer og tilsatte som skal prioriteres før forhandlingene starter opp. Arbeidsgiverne involverer mellomlederne i kravinnsamlingen, mens organisasjonene legger mest vekt på lokale medlemsmøter og sentrale føringene i sine prioriteringer. Med unntak av UHO-tillitsvalgte som vektlegger de sentrale føringene sterkest, er det minimale forskjeller mellom organisasjonene.
- Ifølge de tillitsvalgte og de lokale arbeidsgiverne er det ikke slik at kvinner, eldre og tilsatte i lavere stillinger er mer tilbakeholdne med å fremme krav enn andre. Derimot er dette tilfellet for midlertidig tilsatte og nytilsatte. De med løsere tilknytning til virksomheten fremmer ifølge de tillitsvalgte og arbeidsgiverne mindre krav om lønnsopprykk lokalt.
- Mens ett av ti forhandlingssteder tok i bruk forberedende forhandlinger i 2000 og 2001, ble det ført forberedende forhandlinger i litt under halvparten av forhandlingsstedene i 2002. Det er en kraftig vekst i å føre forhandlingene innenfor de underliggende avdelingene i forhandlingsstedet, noe som også skaper nye utfordringer for de lokale partene.

Omforent lønnspolitikk

I hvilken grad var de prioriterte kravene i samsvar med den omforente lønnspolitikken i virksomheten?
(n=171 og n=623)

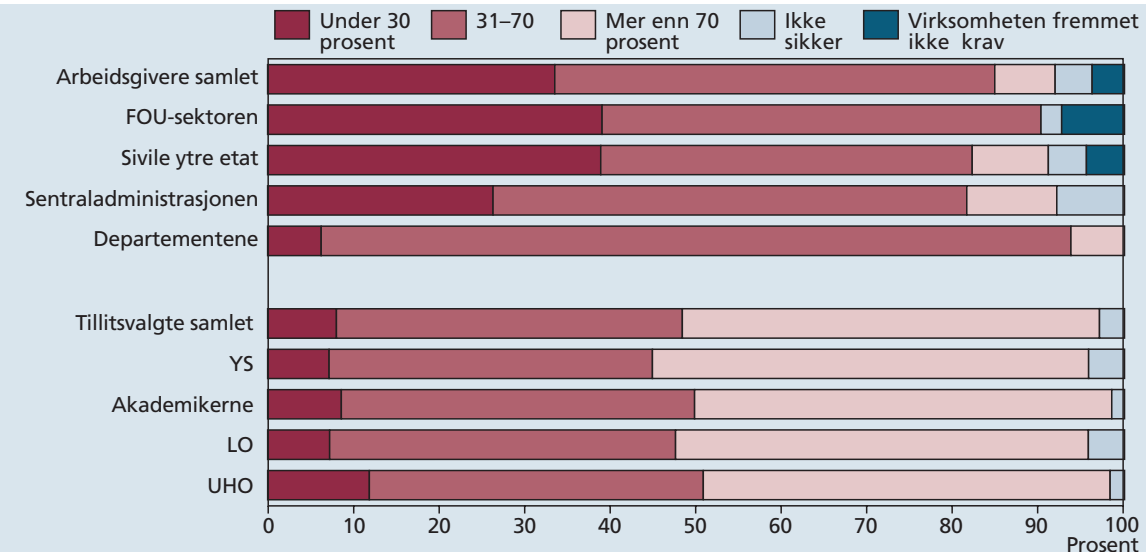


Hovedtariffavtalen forutsetter en lokal plattform eller felles grunnlag for de lokale forhandlingene. En omforent lokal lønnspolitikk skal være utformet av den lokale arbeidsgiveren og de berørte organisasjonene i fellesskap. Denne politikken skal igjen danne grunnlaget for de årlige lokale forhandlingene, og det er opp til de lokale partene selv å fylle politikken med innhold. Av denne grunn er det også store variasjoner mellom de mange forhandlingsstedene i hva den omforente lønnspolitikken inneholder. Vi spurte derfor partene om deres egne krav og hvorledes de samsvarer med den omforente lokale lønnspolitikken.

- Arbeidsgiverne ser i langt større grad samsvar mellom egne prioriteringer og den omforente lønnspolitikken enn det de tillitsvalgte gjør. Det er mindre forskjeller mellom de statlige virksomhetsområdene.
- UHO og Akademikernes tillitsvalgte ser i sterkest grad samsvar med egne prioriteringer og lønnspolitikken, mens LO-tillitsvalgte ser i minst grad samsvar mellom egne prioriteringer og den omforente lønnspolitikken.
- Hver tredje tillitsvalgt sier at man ikke har noen omforent lønnspolitikk, mens hver tiende arbeidsgiver sier at det ikke er noen omforent lønnspolitikk. Såpass store forskjeller kan tyde på at den omforente lønnspolitikken er lite kjent blant enkelte av de som forhandler på vegne av organisasjonene.

Utlevering av krav

For hvor stor andel av de tilsatte fremmet virksomheten 2.3.3 krav om i første forhandlingsmøte? (n=185)
For hvor stor andel av organisasjonens medlemmer ble det fremsatt krav om 2.3.3 tillegg for i første forhandlingsmøte? (n=723)



For å få en oversikt over hvor mange krav det faktisk var som ble fremmet i forhandlingene, ba vi organisasjonene oppgi andel av medlemsmassen de fremmet krav for i første forhandlingsmøte. Tilsvarende ble arbeidsgiverne spurt om hvor stor andel av de tilsatte virksomheten selv fremmet krav for i første forhandlingsmøte. Tidligere forskning har vist at det ved enkelte forhandlingssteder har vært svært vanskelig å drive inn krav fra enkelte medlemmer, mens det i andre forhandlingssteder har vært svært høye forventninger til de lokale forhandlingene.

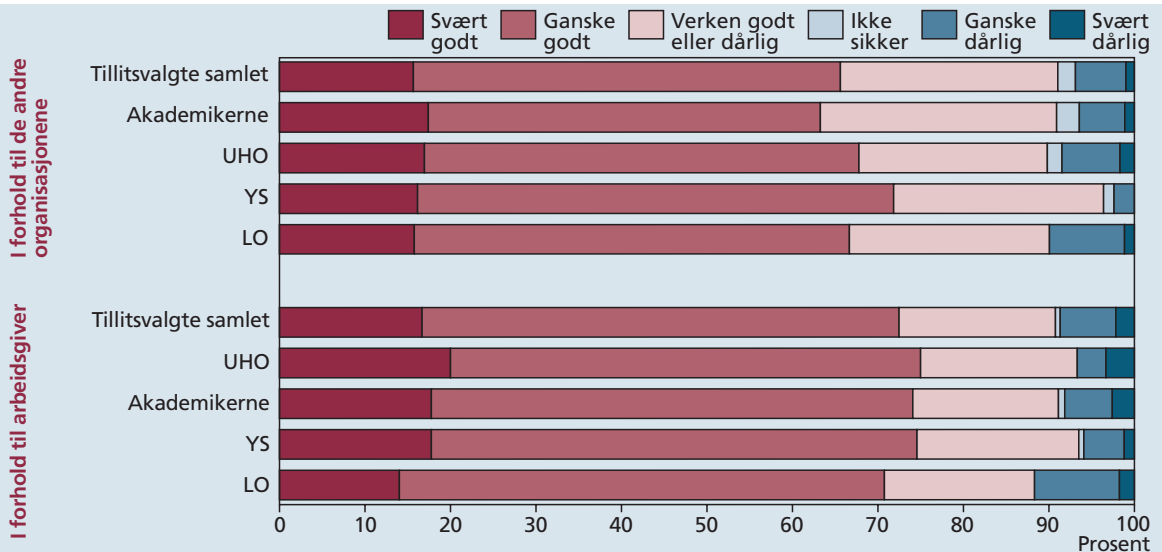
- Arbeidsgiverne har prioritert sine kravlister langt strengere enn de tillitsvalgte i første forhandlingsmøte. Men det er forskjeller innad på arbeidsgiversiden. I FOU-sektoren og i den sivile ytre etat reiste fire av ti arbeidsgivere krav på vegne av mindre enn 30 prosent av de

tilsatte, mens dette skjedde kun i ett av 20 departementer. Det er en mindre andel av virksomhetene som ikke reiser krav i første forhandlingsrunde, disse avventer organisasjonenes krav før de utformer sine egne krav.

- Det er ingen forskjeller mellom organisasjonene på hvor stor andel av medlemmene det fremmes krav om lokale tillegg for. Halvparten av de tillitsvalgte sender inn krav for de aller fleste av sine medlemmer, mens en mindre andel fremmet krav for mindre enn 30 prosent av medlemmene. Tillitsvalgte som foretrakk en mer selektiv fordeling av potten (alt til noen), sendte inn nesten like mange krav på vegne av medlemmene som tillitsvalgte som heller ønsket en mer ekstensiv (noe til alle) fordeling av potten.

Forhandlingsklima

Hvordan gikk forhandlingsprosessen i forhold til arbeidsgiver og de andre organisasjonene?
(n=729 og n729)



Med langt mer penger enn ved tidligere lokale forhandlinger, kan man kanskje tenke seg at det var mer turbulens høsten 2002. Vi spurte derfor de tillitsvalgte om hvordan de oppfattet forhandlingene både i forhold til de andre organisasjonene og arbeidsgiverne.

- Det er ingen store forskjeller mellom LO, YS, UHO og Akademikerne på hvordan de oppfatter forhandlingsklimaet.
- Tre av fire tillitsvalgte er fornøyd med arbeidsgiver i forhandlingene.
- To av tre tillitsvalgte er fornøyd med de andre organisasjonene i forhandlingene.
- Om lag halvparten av de tillitsvalgte og arbeidsgiverne mente det var lettere å gjennomføre forhandlingene med en stor lokal pott, mens om lag en fjerdedel av de tillitsvalgte og arbeidsgiverne mente det var vanskeligere å gjennomføre forhandlingene med en stor pott.
- Blant organisasjonene var det LO som hadde flest tillitsvalgte som syntes det var vanskelig med stor pott, mens YS hadde flest tillitsvalgte som syntes det var enklere med stor pott. Blant arbeidsgiverne var det i departementene man hadde flest som mente det var lettere med stor pott, mens andelen som mente det var vanskeligere, var høyest i sentraladministrasjonen utenfor departementene.
- Hvert tredje forhandlingssted tilførte egne midler i tillegg til den sentralt tildelte potten. Departementene var det virksomhetsområdet som oftest tilførte egne midler. Mens hvert tyvende forhandlingssted i FOU-sektoren tilførte mye egne midler, tilførte hvert femte departement det.

Oppsummering

De lokale forhandlingssystemene i det statlige tariffområdet har etter mer enn ti års virke, satt seg og fått klare institusjonaliserte trekk og rutiner. Det er åpenhet om penger, det foretas forberedende møte og forhandlingene skjer i all utstrekning i fellesmøter. Partenes forberedelser synes også å ha nokså systematiske trekk, hvor de foretar sine beregninger og prioriteringer i forkant av forhandlingene. Dersom man skal trekke frem avstander mellom partene, kan man stille spørsmål om hvor omforent den lokale lønnspolitikken er i enkelte forhandlingssteder. Trolig er den omforente lønnspolitikken lite kjent ved enkelte forhandlingssteder, og dersom man har en, ser arbeidsgiverne i

langt større grad egne prioriteringer og krav i lys av denne, enn det organisasjonenes representanter gjør.

Mens arbeidsgiverne stiller med korte prioriterte lister over hvilke tilsatte de mener bør få uttelling i de lokale forhandlingene, er de prioriterte listene til organisasjonene mye lengre. Dette gjelder for samtlige organisasjoner, også for tillitsvalgte som mener at det er bedre at færre tilsatte oppnår lokale tillegg. Derimot kan organisasjonenes tilbakemeldinger på forhandlingsklimaet betegnes som godt, det er en marginal andel som er misfornøyd med andre organisasjoner og arbeidsgiveres opptreden i forhandlingene.

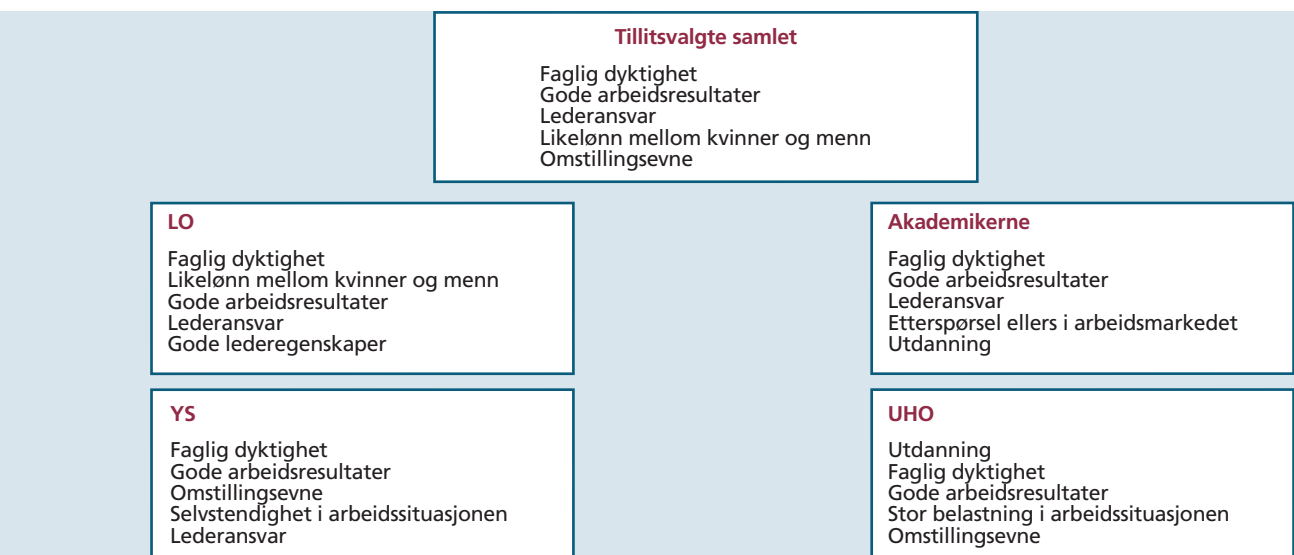
Del 3

Økonomisk fordeling

Økonomi

- Økonomiske analyser foretatt av Institutt for samfunnsforskning (ISF) viser at det har vært en lønnsammenpressing, med stadig mindre lønnsforskjeller, i staten siden 1991. Denne effekten har avtatt noe siden 1998. De fleste tillitsvalgte i staten mener derimot at lønnsforskjellene er økt i den samme perioden. Tillitsvalgte som mener det er blitt større forskjeller, ønsker å rette dette opp gjennom å fordele den lokale potten til flere tilsatte. De som mener det er blitt mindre forskjeller, ønsker å rette dette opp gjennom å fordele den lokale potten til færre tilsatte.
- I gjennomsnitt meldte arbeidsgiverne at 58 prosent av de tilsatte i forhandlingsstedene oppnådde lokale tillegg høsten 2002. Det vanligste tilleggget var på to lønnstrinn. Det er små forskjeller mellom de statlige virksomhetsområdene på det vanligste tilleggget. To av tre statlige virksomheter sier at fem lønnstrinn eller mer var det største lønnsopprykket som ble gitt til en tilsatt lokalt.
- Det er store forskjeller mellom de statlige virksomhetsområdene i hvordan potten ble distribuert. I gjennomsnitt oppnådde 47 prosent av tilsatte i FOU-sektoren lokale tillegg, mens det i gjennomsnitt var 64 prosent av de tilsatte i den sivile ytre etat som oppnådde lokale tillegg. I departementene oppnådde i gjennomsnitt 53 prosent av de tilsatte lokale tillegg, mens det i sentraladministrasjonen i gjennomsnitt var 59 prosent av de tilsatte som oppnådde lokale tillegg.
- Tilsatte på stillinger over lønnstrinn 42 har i gjennomsnitt større andel av den lokale potten enn andelen av lønnsmassen. Dette kan tyde på at de lokale partene har prioritert stillinger i lønnsspenn (stillinger uten ansiennitetstillegg) i forhandlingene. Det er forskjeller mellom de statlige virksomhetsområdene i hvordan potten ble fordelt ut fra lønnsnivået i virksomhetene.

Hvilke kriterier mente de tillitsvalgte ga lønnstillegg?

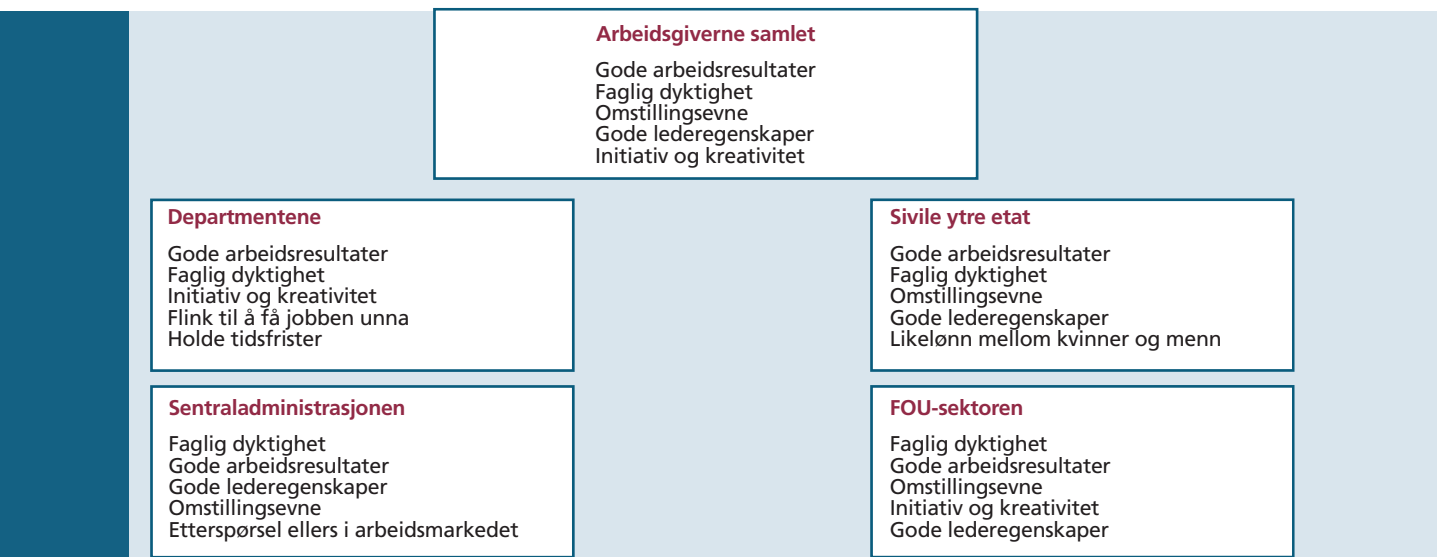


De lokale forhandlerne tok stilling til de samme 26 kriteriene som de mente burde gi økonomisk uttelling, men denne gangen ut fra hvor mye vekt de faktisk fikk i den lokale lønnsdannelsen. Disse fem kriteriene mente de tillitsvalgte ble mest utslagsgivende for deres medlemmer i den lokale lønnsdannelsen.

- Med unntak av UHO sine tillitsvalgte er faglig dyktighet det kriteriet de tillitsvalgte mente ga størst uttelling i den lokale lønnsdannelsen. UHO sine tillitsvalgte mente utdanning var det kriteriet som ga størst uttelling.

Det er stort sett de samme kriteriene som de tillitsvalgte mente burde gi økonomisk uttelling som de mener ga lønnsopprykk. Det er små forskjeller mellom organisasjonene på hvilke kriterier de mener ga lønnsopprykk. UHO og Akademikertillitsvalgte mener utdanning ga økonomisk uttelling lokalt. LO sine tillitsvalgte er de eneste som mener at likelønn mellom kvinner og menn ble blant de fem mest betydningsfulle kriteriene.

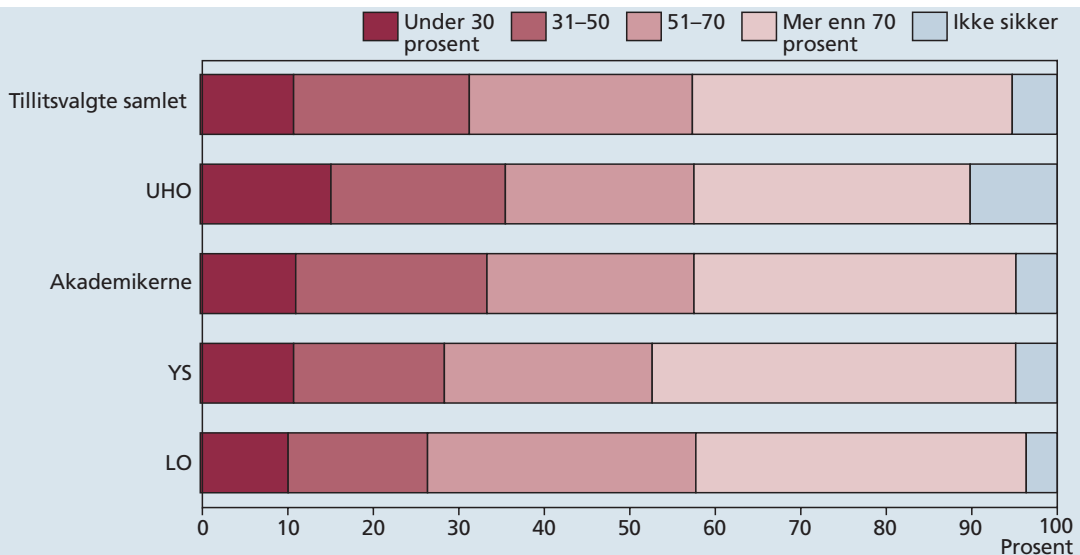
Hvilke kriterier mente arbeidsgiverne ga lønnstillegg?



- Arbeidsgiverne i samtlige statlige virksomhetsområder mener at det var faglig dyktighet og gode arbeidsresultater som var de to kriteriene som ga størst økonomisk uttelling lokalt. Mens de tillitsvalgte mente lederansvar fikk økonomisk uttelling, mener arbeidsgiverne at gode lederegenskaper var blant de kriteriene som fikk størst betydning.
- Det er stort samsvar mellom kriteriene som arbeidsgiver mente burde gi uttelling med de kriteriene som ga lønnsopprykk. Det er små forskjeller mellom de statlige virksomhetsområdene på hvilke kriterier de mente faktisk ga lønnsopprykk.

Hvordan fordelte pengene seg mellom organisasjonene?

Kan du anslå andel av organisasjonens medlemmer (medlemmer med og uten krav) som fikk lønnstillegg i 2.3.3-forhandlingene? (n= 726)



For organisasjonene er det viktig at deres medlemmer ikke kommer dårlig ut i den lokale lønnsdannelsen. Vi spurte derfor de lokalt tillitsvalgte om hva som ble det mest gitte tillegget for deres medlemmer og hva som ble det høyeste tillegget som ble gitt ett av deres medlemmer. Her viser det seg at det ikke er noen forskjeller mellom organisasjonene. To av tre tillitsvalgte oppga at to lønnstrinn var det mest vanlige tillegget deres medlemmer oppnådde. Heller ikke ut fra det medlemmet som oppnådde det høyeste tillegget er det forskjeller mellom organisasjonene. Er det så forskjeller mellom organisasjonene ut fra hvor stor andel av medlemsmassen som oppnådde lokale tillegg?

- Det er marginale forskjeller mellom organisasjonene ut fra hvor stor andel av medlemsmassen som oppnådde lokale tillegg. Derimot er det store forskjeller innad i organisasjonene.
- Fire av ti tillitsvalgte sier at mer enn 70 prosent av medlemsmassen (med og uten krav) fikk lønnsoppyrkk. To av tre tillitsvalgte sier at

mer enn halvparten av medlemsmassen oppnådde lønnsoppyrkk lokalt.

- Hver tiende tillitsvalgte mener at under 30 prosent av medlemsmassen (med og uten krav) oppnådde lokale tillegg.
- I gjennomsnitt oppnådde tre av fire medlemmer som det ble reist krav for lokale tillegg høsten 2002. Heller ikke her er det forskjeller mellom organisasjonene.
- Organisasjoner som sendte inn få medlemmer med krav, klarer ikke å få igjennom en større andel i forhandlingene enn organisasjoner som sender inn krav for mange medlemmer. Organisasjoner som sendte inn få medlemmer med krav, klarte heller ikke å hente ut flere lønnstrinn per medlem som oppnådde lønnsoppyrkk enn organisasjonene som sendte inn krav for mange medlemmer.

Oppsummering

Forskjellene i fordelingsprofil går snarere mellom de statlige virksomhetsområdene enn mellom organisasjonene. Hvor mange som oppnår lokale tillegg, varierer i langt større grad etter hvor man arbeider i staten enn hvor man er organisert. Mellom organisasjonene er resultatet snarere uavgjort enn at noen vant den lokale lønnskampen høsten 2002. At forskjellene mellom organisasjonene er såpass små, kan tyde på at de lokale arbeidsgiverne er flinke til å unngå å diskriminere mellom organisasjonene, og/eller at organisasjonene lokalt er flinke til å verne om «sin» andel av den lokale poteten. For arbeidsgiverne vil en for sterk omgåelse av prorata-fordelingene mellom organisasjonene, kunne medføre mer støy og turbulens i de lokale forhandlingene. Dette gir igjen små rom for noen organisasjoner til å oppnå mer enn andre. Med en så sterk individfokusering på kriteriene for lønns-tillegg, skal man heller ikke se bort fra at indivi-

duelle evner er jevnt fordelt mellom organisasjonenes medlemmer. Derimot ser det ut til at arbeidsgiverne innenfor prorata-fordelingen klarer å få gjennomslag, noe som igjen henger sammen med hvilke kriterier som har legitimitet. Her viser det seg at partene i stor utstrekning er enige om hva som bør gi uttelling og hva som faktisk ga uttelling lokalt. Hvor «spisset» fordelingsprofilen, med andel av de tilsatte som oppnår lokale tillegg, avhenger igjen av forskjeller i kultur, virksomhetenes egenart, organisasjonenes innbyrdes styrke og preferanser, forhandlingskompetanse og hvor pragmatisk eller ideologisk man skal opptre. Poenget med lokal lønnsdannelse er også at den vil variere fra virksomhet til virksomhet, der partene lokalt må komme frem til kompromissløsninger på hvordan midlene skal fordeles mellom tilsatte og medlemmer.

Alt til noen eller noe til alle

Denne rapporten presenterer de mest sentrale temaene fra et forskningsprosjekt om den lokale lønnsdannelsen i det statlige tariffområdet. Med utgangspunkt i de lokale forhandlingene høsten 2002 ser vi nærmere på lokale tillitsvalgte og arbeidsgiveres synspunkter på kriteriene som legges til grunn for lokale lønnstillegg, hvordan de lokale partene mener fordelingen bør være og hvordan fordelingen mellom statstilsatte og deres organisasjoner faktisk ble.

Dersom du ønsker ytterligere informasjon om hovedprosjektet, kan du lese mer på www.fafo.no/pub/rapp/447



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

Fafo-rapport 452
ISBN 82-7422-450-7
ISSN 0801-6143