

EN LØNNSPOLITIKK FOR ALLE



Sammen står vi sterkere!



Fellesskapet er vår styrke!

I dette heftet kan du lese mer om NTLs syn på lønn i staten. NTL krever at det skal forhandles sentralt om hvordan mesteparten av lønnsmidlene i staten skal fordeles, ikke lokalt i hver virksomhet. Dette er best for alle ansatte i staten. Det gir oss muligheten for en mer rettferdig lønnsfastsettelse og solidarisk fordeling av pengene mellom ulike grupper. Da får vi et bedre arbeidsmiljø.

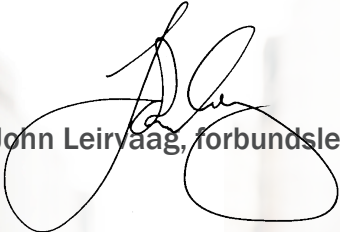
NTL ønsker en sterk og effektiv offentlig sektor som sikrer god velferd for innbyggerne. De ansatte i staten forvalter myndighet og ressurser på vegne av oss alle. Det er bred enighet om at staten skal være en attraktiv arbeidsgiver som kan rekruttere og beholde gode medarbeidere. En god offentlig sektor er viktig for innbyggerne og alle de som jobber der.

Det er viktig å se alle deler av lønns- og arbeidsvilkårene samlet. I tillegg til pensjonsytelser og rettighetene som vi har forhandlet frem i hovedtariffavtalen, er medbestemmelse over egen arbeidssituasjon en svært viktig del av de samlede lønns- og arbeidsvilkårene for statsansatte.

Måten vi har organisert lønnsoppgjørene på har gitt gode resultater over lang tid. Sentrale tillegg og sentrale justeringsforhandlinger har bidratt til en mer rettferdig og solidarisk lønnsutvikling for alle. Staten har vært bedre enn privat sektor på likelønn mellom kvinner og menn - og på å bidra til lik lønn for likt arbeid. Riktig bruk av lokale forhandlinger gjør det mulig med tilpasninger lokalt. Denne tredelingen tar hensyn til fellesskapet og ulike lokale behov.

NTL har medlemmer i alle stillingskategorier i staten. Det kan være krevende å prioritere mellom ulike grupper ansatte i staten, men for NTL er det viktig med forhandlinger som omfatter alle. NTL mener at det er bedre både for hver enkelt ansatt og fellesskapet at man har en samlet lønnsfastsettelse, enn der alle grupper slåss mot alle.

Fellesskap gjør oss sterkere.



John Leiryaa, forbundsleder



NTLs lønnspolitikk i staten –fordeling, ikke belønning

De statlige virksomhetene utfører viktige samfunnsoppdrag på vegne av fellesskapet. God kvalitet sikres først og fremst gjennom kvalifiserte og motiverte medarbeidere. Vi må ha et lønnsnivå som sikrer at staten kan fortsette å tiltrekke seg kvalifisert arbeidskraft.

En felles Hovedtariffavtale for alle ansatte, med felles lønnsystem og felles arbeidstidsordninger, er viktige bærebjelker for personalpolitikken i statlig sektor. En felles sentral avtale sikrer alle statsansatte likeverdige lønns- og arbeidsvilkår uavhengig av hvor i landet de bor. Det sikrer også at lønn blir sett i sammenheng med andre arbeidsvilkår.

NTL mener alle ansatte i staten har krav på en rettferdig og god lønnsutvikling. NTLs erfaring er at dette ivaretas best gjennom sentrale forhandlinger hvor alle får generelle tillegg. Tilleggene må fordeles slik at forskjellene reduseres mellom de som tjener mest og de som tjener minst, og at lønnsforskjellen mellom kvinner og menn reduseres.

Erfaringer fra lokale forhandlinger i staten viser at det ofte er de høyest lønte som kommer best ut, og at det er en del ansatte som ikke får lønnsøkning gjennom lokale forhandlinger. Derfor mener NTL at mesteparten av pengene må fordeles i sentrale forhandlinger. Det sørger for at alle får ta del i lønnsutviklingen. Det vil bli vanskeligere å opprettholde et generelt godt lønnsnivå for statsansatte dersom alle lønnstillegg er individuelle og avgjøres lokalt i virksomhetene. I tillegg vil forskjellene øke, både mellom ansatte i offentlig sektor og mellom offentlig og privat sektor.

Det er viktig at hoveddelen av lønnsfastsettelsen i staten foregår gjennom sentrale forhandlinger. Det er bare i de sentrale forhandlingene at vi har muligheten til å protestere på resultatet gjennom å gå til streik. Denne muligheten bidrar til et jevnere maktforhold mellom partene. I lokale forhandlinger har vi ingen sanksjonsmulighet ovenfor arbeidsgiver. For NTL er det viktig å beholde den reelle konfliktmuligheten som streikeretten gir partene, og som også er en grunnleggende demokratisk rett for alle arbeidstakere i vårt samfunn.

“Det er lett å tro at du får den lønna du fortjener. Dessverre er det ikke alltid sånn. Ungdom trenger også styrken vi får når vi står sammen”

Sahar Azari, NTL Ung





“Utdanning skal verdsettes,
og gi uttelling ved ansettelse”

Ann-Kristin Alseth, NTL NTNU

Lik lønn for arbeid av lik verdi

NTL arbeider for lik lønn for arbeid av lik verdi. Det skal være arbeidsoppgaver og ansvar som er utgangspunktet for avlønning, ikke din “markedsverdi” som ansatt eller hvor i landet du jobber. De fleste ledige stillinger i staten lyses nå ut med krav til høyere utdanning. NTL mener at utdanning skal verdsettes, og at det skal gi uttelling ved ansettelse. Samtidig skal også kompetanse opparbeidet gjennom arbeidserfaring verdsettes.

For at lønnsfastsettelsen skal være forståelig er det viktig at lønn fastsettes etter objektive kriterier og at det er åpenhet og innsyn i lønnsforholdene. Det skal være et mål å avdekke og fjerne lønnsforskjeller som skyldes kjønn, etnisk bakgrunn og tradisjoner. Derfor er det viktig at vi også i fremtiden har fullt innsyn i lønnsopplysninger.

NTL prioriterer likelønn

Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn har minsket gjennom flere tariffoppgjør, men vi har fortsatt ikke nådd målet om lik lønn for likt og likeverdig arbeid i staten. Det vi har oppnådd av utjevning kan lett ødelegges gjennom få lønnsoppgjør dersom likelønn ikke blir prioritert.

NTL mener at sentrale forhandlinger er bedre egnet til å tette likelønns-gapet enn personlige lønnstillegg. Dette støttes av rapporter fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene, TBU, som viser at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn øker mest når det er avsatt mye penger til lokale forhandlinger. Det er også mindre forskjell på kvinner og menns lønn i staten enn i mesteparten av privat sektor. Det er viktig at vi har klart å komme nærmere likelønns-målet i staten. Det viser også at sentrale forhandlinger om generelle tillegg er et bedre virkemiddel for å oppnå likelønn enn virkemidlene ved forhandlingene i privat sektor.

“Jeg kan ikke skjønne at hun ikke skal tjene like mye som meg. Vi gjør jo samme jobb. Det holder ikke å snakke om likelønn, vi må prioritere det”

Bjørn Halvorsen, NTL Sentralforvaltningen



Resultater oppnås i fellesskap

NTL mener det er uheldig dersom store grupper av ansatte ikke er omfattet av hovedtariffavtalen. Dette gjelder også for ledere hvor vi ser at det er en økende trend at ledere tas ut av den ordinære lønnsfastsettelsen og lønnes over egne lederlønnskontrakter. Disse kontraktene inneholder ofte sterke innslag av resultatlønn og elementer som går på tvers av dagens tariffsystem i staten.

NTL er motstandere av at stadig større del av ledernes lønn skal gis gjennom bonusordninger til enkeltledere når resultater oppnås i fellesskap. Dagens kollektive avtaleverk og lønnstabeller er fleksibelt og gir gode muligheter til å lønne ledere.

Meningsfulle arbeidsoppgaver og rettferdig lønn gir en god forvaltning

Ansatte i staten utfører et oppdrag på vegne av samfunnet og er motiverte for å jobbe i en forvaltning som tjener innbyggerne.

En endring av lønssystemet som innebærer en tettere kopling mellom individuell avlønning og individualisering av produksjonsmål vil komme i konflikt med hensynet til fellesskapets interesser og kvaliteten i forvaltningens arbeid.

De ansatte gjør ikke en bedre jobb som følge av at lønnsfastsettelsen benyttes til belønning eller straff. Det er langt viktigere at lønnsfastsettelsen oppleves som rettferdig og at de ansatte har arbeidsoppgaver hvor de får benyttet sin kompetanse. Det er derfor viktig å stå i mot det økende presset for at statlige virksomheter skal innføre individuelle belønningssystemer for de ansatte.

“Det er ikke rettferdig at enkeltledere får store lønnstillegg basert på resultatene til den enkelte virksomheten. Vi oppnår resultatene i fellesskap”

Ingrid Sølberg, NTL Skatt



Forutsetninger ved lokale lønnsforhandlinger

Før lokale forhandlinger skal partene bli enige om en lokal lønnspolitikk. Dette skal være en felles plattform som sier hvordan lønssystemet skal brukes innenfor rammer som er avtalt sentralt. Lønnspolitikken skal også si noe om hvordan vi lokalt vil ivareta hensyn som; likelønn, kompetanse og ansvar, og at midlertidig ansatte og ansatte i permisjon også skal ivaretas i forhandlingene.

For at vi skal kunne gjennomføre lokale forhandlinger på en god måte er det viktig at tillitsvalgte får tilgang til all relevant dokumentasjon og statistikk. Eksempler på statistikk er oversikt over lønnsutvikling for alle ansatte, og oversikt over forskjell på kvinner og menns lønn på de ulike stillingskategoriene.

En del av de ansatte får ikke lønnsøkning gjennom de lokale forhandlingene. NTL anbefaler derfor at den lokale lønnspolitikken har nedfelt at alle ansatte skal vurderes lønnsmessig minst hvert fjerde år.

Om partene ikke blir enige i lokale forhandlinger må man vurdere å gå til brudd. Går forhandlingen til brudd vil saken bli behandlet i Statens lønnsutvalg.



“Tillitsvalgte skal ha tilgang på all relevant dokumentasjon og statistikk før lokale forhandlinger”

Carl Marius Michelsen NTL Politiet

Behov for oppdateringer

Dagens tariffavtale i staten er et resultat av forhandlingene på sentralt nivå over mange år. NTL ser at det er utfordringer knyttet til deler av avtalen. Det er for stor avstand mellom lønnstrinnene, og jo høyere opp på lønnstabellen du kommer, desto større blir avstanden. Dette er en følge av arbeidsgivers krav om prosentvise tillegg. Det koster langt mer å gi ett lønnstrinn til noen på et høyt lønnstrinn, enn til de som ligger lavere på tabellen. Videre prosenttillegg vil forsterke dette. Vi bør derfor få en revisjon av lønnstrinnene på lønnstabellen.

Et annet problem er at lønnsrammene ikke er endret på mange år. En del statsansatte som førstekonsulenter og ingeniører er plassert i lønnsrammer. Mange “stanger i taket” på sin lønnsramme fordi partene sentralt ikke har kunnet enes om å vedlikeholde disse rammene. Det er svært uheldig.

Det er også et problem at lønnsgapet mellom ledere og andre ansatte øker. Dette er eksempler på sider ved dagens hovedtariffavtale vi i NTL mener det er nødvendig å gjøre noe med. Det kan vi klare innenfor dagens forhandlingsystem, om partene har vilje til å videreutvikle dagens normallønnsystem.

NTL mener disse endringene gjøres best i sentrale forhandlinger. Der er vi i en forhandlingsposisjon hvor vi kan sette fram felles krav, hvor vi kan utøve medbestemmelse på lønnsdannelsen og har tvistemuligheter gjennom streikeretten.

STATENS LØNNSYSTEM

1 ▶

Sentrale forhandlinger

Sikrer alle statsansatte lønnsutvikling.

Generelle tillegg på A-lønnstabellen kan innrettes slik at de minsker lønnsforskjellen mellom kvinner og menn. De kan også bidra til å redusere avstanden mellom de lavest og høyeste lønte i staten.

2 ▶

Sentrale justeringsforhandlinger

Viktig i arbeidet for likelønn og for å hindre at enkeltgrupper over tid får en lavere lønnsutvikling. I disse forhandlingene kan partene endre relasjonene mellom stillingene, opprette eller endre stillingskoder, lønsspenn, lønnsrammer og foreta nivåheving for stillingsgrupper.

3 ▶

Lokale forhandlinger

Om det settes av midler skal disse være gjenstand for forhandlinger mellom de lokale partene. Dette forutsetter at det foreligger en omforent lokal lønnspolitikk.

Lokale lønnsforhandlinger bør brukes til fordeling og ikke belønning.

==

Samlet gir disse tre delene i statens lønnsystem gir muligheter for fleksibel og rettferdig lønnsdannelse for ansatte i statlige virksomheter, uavhengig av hvor du bor og hvilken virksomhet du jobber i. Lønssystemet er bygget opp med lønnsrammer og lønnsplaner. Sammen med hovedtariffavtalen er lønssystemet fundamentet for lønnsdannelse i staten.

“De ansatte har ikke streikerett på lokale forhandlinger. Flytting av midler fra sentrale til lokale forhandlinger vil derfor redusere arbeidstakernes innflytelse over lønnsutviklingen. Det er jeg i mot”

Ellen Dalen, NTL UiO



“Våre medlemmer ønsker å bruke sin kompetanse til beste for innbyggerne. Om jobben reduseres til å jakte på produksjonsmål, blir ikke arbeidsoppgavene utført med den kvaliteten innbyggerne forventer og fortjener”

Torstein Brechan, NTL NAV



“Mer til lokale lønnsforhandlinger og mindre til sentrale forhandlinger gir oppstykkning av virkemidler vi trenger til utjevning og likelønn”

Tor Atle Sporsheim, NTL Arbeidstilsynet



- Sammen står vi sterkere!



Norsk
Tjenestemannslag

Tlf: 23 06 84 00

post@ntl.no

www.ntl.no