

Bård Jordfald

Lokale forhandlinger i staten 2018

Fafo-notat
2019:13

Bård Jordfald

Lokale forhandlinger i staten 2018

Fafo-notat 2019:13

© Fafo 2019
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	5
1 Innledning	6
1.1 Hva er nytt i 2018?	6
1.2 Hvor mange svarte i 2018?	7
1.3 Hvem svarte i 2018?	7
2 Virksomheter og ansatte	8
2.1 Medlemmene i virksomhetene	8
2.2 De uorganiserte i virksomhetene	10
2.3 Akademikerne i virksomhetene	11
3 Forberedelser til 2018-oppjøret	13
3.1 Pro rata-beregninger.....	13
3.2 Egne prioriteringer før forhandlingene	13
3.3 Statistikkgrunnlag lokalt	15
4 Forhandlingsprosessen 2018	18
4.1 Sentrale endringer	18
4.2 Tilskudd av midler fra virksomheten.....	19
4.3 Krone- eller trinntillegg i 2016 og 2017?	19
4.4 Krone- eller trinntillegg i 2018?	20
4.5 Andelen som det ble reist krav for	22
4.6 Fornøyd med forhandlingsklima?	22
4.7 Fornøyd med fordelingsprofil?	23
4.8 Enklere eller vanskeligere enn før?	24
5 Økonomiske resultater 2018	25
5.1 Oppnådde man pro rata?.....	25
5.2 Hvem kom best ut?	28
5.3 Hvem kom dårligst ut?	29
5.4 Hvor mange medlemmer oppnådde tillegg?	30
5.5 Fornøyd med resultatene?.....	33
6 Akademikernes avtale	35
7 Arbeidsgiversiden	37
Sammendrag	39

Forord

Dette notatet er skrevet for LO Stat og dreier seg om de lokale lønnsforhandlingene som ble gjennomført i det statlige tariffområdet høsten 2018. Rapporten bygger på en spørreundersøkelse blant Norsk Tjenestemannslags (NTL) forhandlingsledere. Videre er det trukket veksler på datasett fra 2006, 2014, 2016 og 2017 for å se det 2018-runden i lys av foregående forhandlingsrunder.

Egil André Aas og Randi Stensaker 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. 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. juni 2019
Bård Jordfald

1 Innledning

Dette notatet oppsummerer de lokale forhandlingene som NTLs forhandlingsledere gjennomførte i det statlige tariffområdet høsten 2018. Fafø har tidligere gjennomført undersøkelser av disse forhandlingene, senest i 2016- og 2017-revisjonen (Jordfald 2018). Den rapporten dreide seg om hvordan man i de statlige virksomhetene løste det å gå fra en felles forhandling med en lokal pott på en avtale, til to separate forhandlinger med ulik innslagsdato og omfang.

Fra og med 2016 har det vært to hovedtariffavtaler i staten. Den ene omfatter arbeidstakere som er tilknyttet LO Stat, YS Stat, Unio og de uorganiserte, mens den andre tariffavtalen omfatter arbeidstakere som er tilknyttet Akademikerne. De som ønsker å vite mer om det statlige forhandlingssystemet, partsforhold og endringer i tariffregimet, henvises til denne rapporten (Jordfald 2018¹).

I hovedoppgjøret 2018 ble partene blant annet enige om at det skulle føres lokale forhandlinger på LO Stat, YS stat og Unio sin avtale med en ramme på 1,9 prosent av lønnsmassen per 1. juni. Dette notatet formidler tilbakemeldingene fra NTLs forhandlerkorps i de statlige virksomhetene på disse forhandlingene.

1.1 Hva er nytt i 2018?

Utgangspunktet for de lokale forhandlingene er forhandlingsstedene som er listet opp i tariffavtalen mellom Staten som arbeidsgiver og LO Stat, YS Stat og Unio (Storavtalen). Samlet skulle lokale forhandlinger føres i 168 statlige virksomheter høsten 2018. Disse statlige virksomhetene varierer i størrelse, fra om lag 30 til 15 000 ansatte. Det er foretatt følgende avgrensninger i 2018-undersøkelsen:

- Statlige virksomheter hvor NTL har færre enn ti medlemmer er utelatt.
- Grunnet endringer i fylkeskommuner og omorganisering som følge av regionreformen, er fylkesmannsembetene utelatt. Det samme gjelder for jernbanevirksomheten, som til dels er tatt ut av Staten, mens andre deler er under omorganisering.
- Mindre virksomheter, for eksempel i universitets- og høyskolesektoren, hvor forhandlingene har vært dekket av tillitsvalgt ved nærliggende universitet eller høyskole, er utelatt.
- Forsvaret er ikke med i undersøkelsen.

På den andre siden er undersøkelsen blitt utvidet for Skatteetaten og Velferds- og arbeidsetaten (NAV). I disse store forhandlingsområdene ble det besluttet å føre forhandlingene på driftsenhetsnivå. Skatteetaten er delt inn i ni driftsenheter, mens Velferds- og arbeidsetaten (NAV) er delt inn i 29 driftsenheter. Disse 38 forhandlingsenhetene på driftsenhetsnivå er tatt med i undersøkelsen. Samlet betyr dette at 2018-

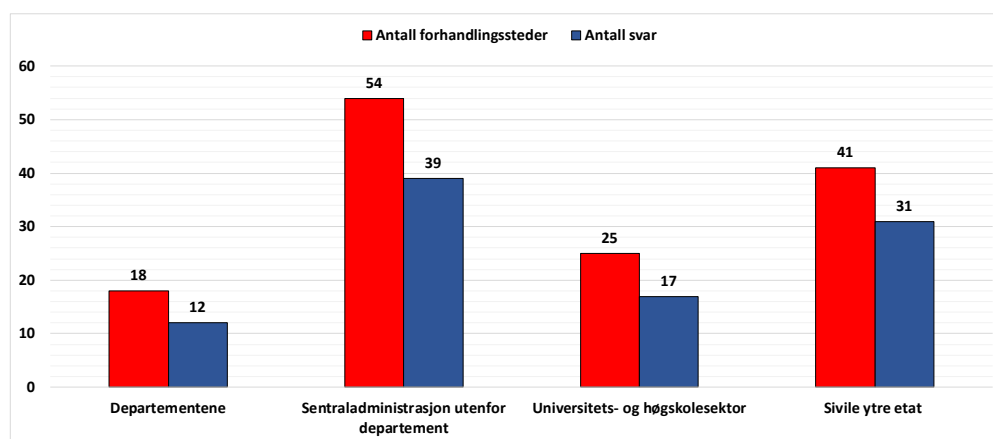
¹ <https://www.fafø.no/index.php/zoo-publikasjoner/fafø-rapporter/item/lokale-forhandlinger-under-nye-betingelser>

undersøkelsen har bedre dekning fra forhandlingssteder hvor NTL har mange medlemmer, framfor mange ulike forhandlingsområder (med varierende antall og andel medlemmer).

1.2 Hvor mange svarte i 2018?

Det ble sendt ut forespørsel til forhandlingslederne i 138 statlige virksomheter i januar 2019. Undersøkelsen ble gjennomført elektronisk, og respondentene ble purret to ganger – i februar og i begynnelsen av mars 2019. Av de 138 var det tre som svarte at de ikke hadde deltatt i forhandlingene og som dermed ikke skulle svare på undersøkelsen. Disse ble utelatt. Av de 135 gjenværende utsendelsene fikk vi svar fra 102. Dette gir en svarprosent på 76 prosent, som er betydelig bedre enn den vi oppnådde i 2017 – og omtrent på samme nivå som vi oppnådde i 2016-runden. Svarfordeling etter statlig virksomhetsområde er vist under.

Figur 1.1 Antall svar etter statlig virksomhetsområde. 2018. (n=99)



Det er gjennomgående god svarprosent i de ulike delene av forvaltningen. Høyest er den i den sivile ytre etat (76 prosent), mens to av tre innenfor departementene valgte å svare. Til sammen var det 20 200 medlemmer i de virksomhetene som svarte, og slik sett dekker svarene 75 prosent av NTLs medlemsmasse i staten.

1.3 Hvem svarte i 2018?

Som i foregående undersøkelser, er det forhandlingsleder som oftest har fylt inn skjemaet. Ni av ti som svarte var forhandlingsleder, mens resten var medlemmer av forhandlingsutvalget. Det er ingen store endringer i forhandlingserfaring fra foregående undersøkelser.

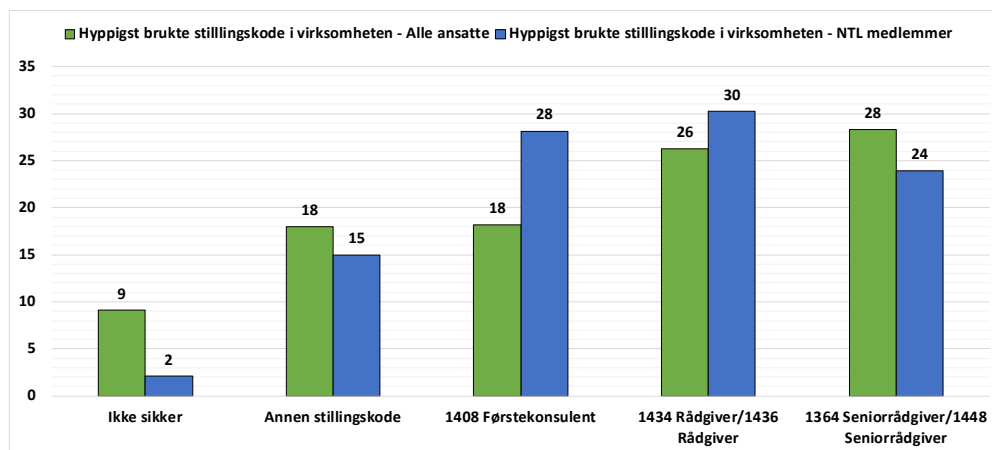
- Halvparten hadde deltatt i fem forhandlingsrunder eller mer, og syv av ti hadde deltatt i tre forhandlinger eller mer. NTL har fortsatt et svært erfarent forhandlerkorps ute i de statlige virksomhetene.
- 7 prosent oppgir at 2018-revisjonen var deres første forhandling. Videre svarte fire av fem at de hadde deltatt i kurs og opplæring i forhandlinger, enten i regi av NTL eller LO Stat.

2 Virksomheter og ansatte

2.1 Medlemmene i virksomhetene

I 2014 ble registeret som hadde ført oversikt over antall statsansatte og deres stillingskode og tilhørende lønnplassering lagt ned. Med overgangen fra Statens sentrale tjenestemannsregister (SST) til a-reg ordningen forsvant denne registreringen, og etter den tid fins det ingen sentral oversikt verken over stillingskode eller regulativlønnplassering. Derfor ble forhandlerne spurt om hva som var den største stillingskoden i deres virksomhet – og tilsvarende spørsmål ble stilt blant NTLs medlemmer. Figur 2.1 viser svarfordelingen.

Figur 2.1 Hvilke stillingskode/ stilling er den mest brukte i din virksomhet? Alle ansatte og NTL-medlemmer. Prosent. 2018 (n=99).

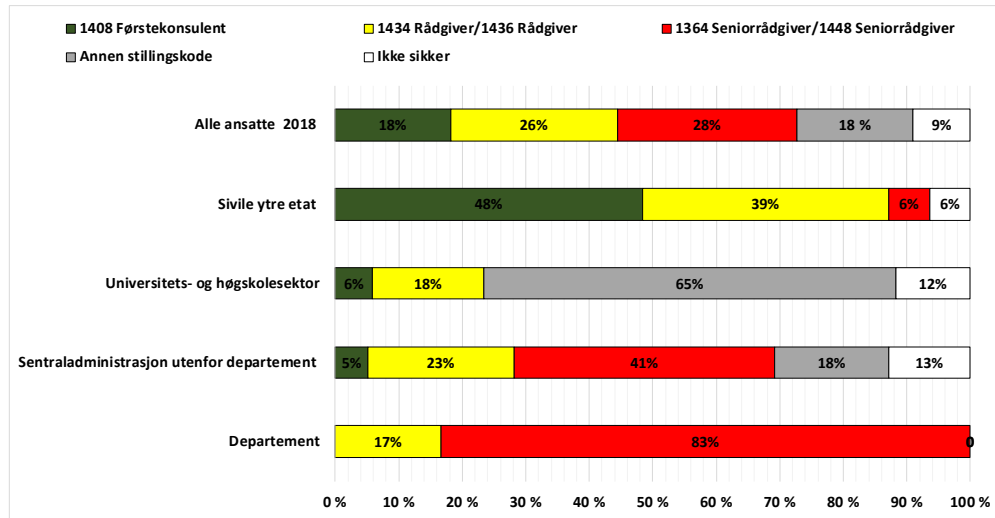


Setter man søkelyset på hyppigst brukte stillingskode i virksomheten, var 1364/1448 Seniorrådgiver den største stillingskoden i 2018. Videre ser man at andelen som oppga 1434/1436 Rådgiver, var et par prosentpoeng lavere. Godt over halvparten (54 prosent) av NTLs forhandlere oppga disse to stillingskodene som de største i sin virksomhet. Videre oppga snaut hver femte at 1408 Førstekonsulent var største stillingskode, mens en tilsvarende andel oppga «Annen stillingskode».

Det er ikke store forskjeller mellom vanligste stillingskode i virksomheten og vanligste stillingskode for NTLs medlemmer i virksomheten. Når det gjelder rådgiverkodene, viser figur 2.1 at NTL-forhandlerne oppga noe høyere andel rådgivere og noe lavere andel seniorrådgivere. Godt over halvparten (54 prosent) av NTLs forhandlere oppga disse to stillingskodene som de største blant sine medlemmer.

NTL-forhandlerne oppga 1408 Førstekonsulent noe oftere som den største stillingskoden blant medlemmene enn for alle ansatte i virksomheten. 28 prosent oppga dette som største stillingskode for medlemmene, mens 18 prosent oppga 1408 Førstekonsulent som størst stillingskode for samtlige ansatte.

Figur 2.2 Hvilke stillingskode/ stilling er den mest brukte i din virksomhet? Alle ansatte etter virksomhetsområde. Prosent. 2018 (n=99).



Hvilke stillingskode som dominerer i virksomheten, henger sammen med hvor i staten det er man arbeider. I departementene dominerer seniorrådgiverne (1364/1448). Et hakk ned i forvaltningen – i sentraladministrasjonen utenfor departementene – var seniorrådgiverne (1364/1448) fortsatt største stillingskode. Andelen som oppgir dette som største stillingskode var derimot betydelig lavere enn i departementene. Videre ser man i figur 2.2 at de som oppga «annen stillingskode» som største kode, i all hovedsak var å finne i universitets- og høyskolesektoren. To at tre NTL-forhandlere oppga «annen stillingskode» her. På oppfølgingsspørsmål om hvilke koder dette var, oppga i all hovedsak forhandlerne vitenskapelige stillingskoder (stipendiat, førsteamanuensis, forsker m.m).

I den ytre etat var det derimot 1408 Førstekonsulent som oftest ble oppgitt som største kode. Snaut halvparten av forhandlerne oppga dette, mens fire av ti oppga 1434/1436 Rådgiver som hyppigst brukte kode i deres virksomhet.

En tilnærming er å se forhandlerne svar på hva som er største stillingskode i virksomheten i lys av største stillingskode for NTL-medlemmene.

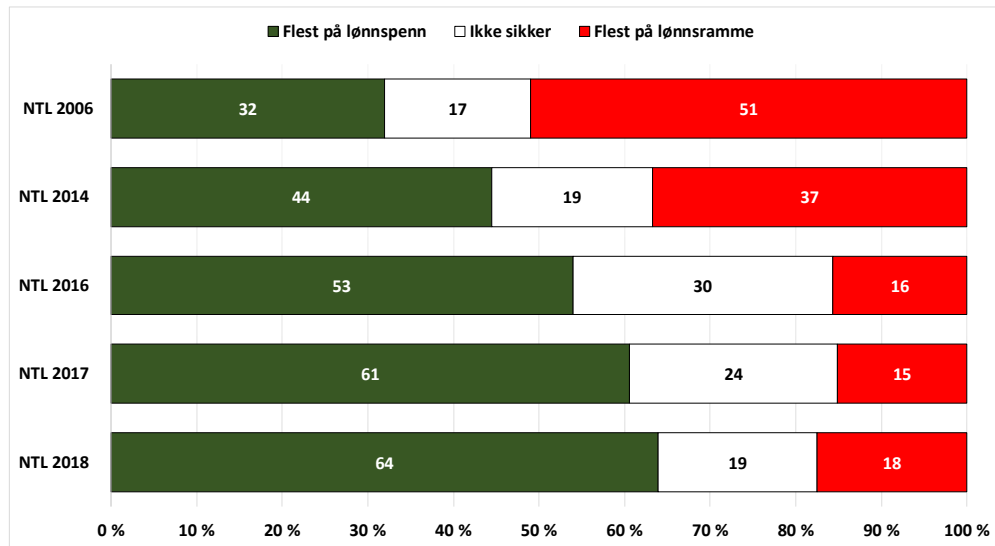
- Der 1408 Førstekonsulent ble oppgitt som største kode i virksomheten: 100 prosent oppga at dette var største stillingskode blant NTL-medlemmene.
- Der 1434/1436 Rådgiver ble oppgitt som største kode i virksomheten: 85 prosent oppga at dette var største stillingskode blant NTL-medlemmene.
- Der 1364/1448 Seniorrådgiver ble oppgitt som største kode i virksomheten: 74 prosent oppga at dette var største stillingskode blant NTL-medlemmene.

Gjennomgående er bildet at de største stillingskodene i virksomheten, også er de dominerende stillingskodene for NTLs medlemmer i samme virksomhet.

Det statlige lønssystemet er bygd opp med stillingskoder med lønnsrammer og lønsspenn. Kode 1408 Førstekonsulent er på lønnsramme, mens 1434/1436 Rådgiver og 1364/1448 Seniorrådgiver er spennkoder. Kort sagt betyr det at en statsansatt i stillingen 1408 Førstekonsulent automatisk sikres lønnsutvikling for ansiennitet

opp til ti år, mens en ansatt i 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.

Figur 2.3 Hvordan fordeler medlemmene i virksomheten seg på stillinger med lønnsramme og stillinger med lønsspenn? 2006, 2014, 2016, 2017, 2018 (n=97).



Figur 2.3 viser svarfordelingene på spørsmål knyttet til medlemsmassens fordeling mellom stillingskoder på lønsspenn og lønnsrammer siden 2006. For det første ser vi i figur 2.3 at andelen forhandlere som oppgir at flesteparten av medlemmene er å finne i stillingskoder på lønsspenn, er økende. Tre av ti forhandlere oppga det i 2006, mens nesten to av tre gjorde det i 2018.

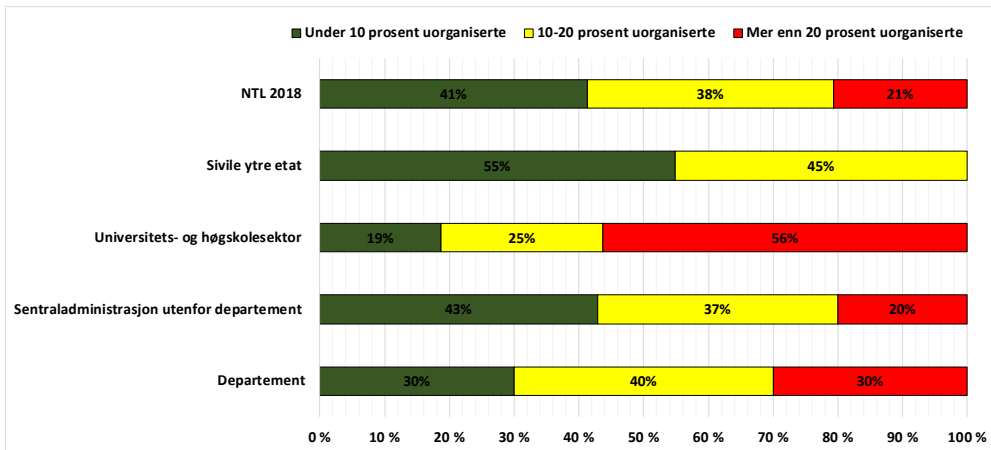
Tilsvarende ser man at andelen som oppgir at flesteparten av medlemmene er på stillingskoder på lønnsramme, er på retur. I stadig flere av forhandlingsområdene er NTLs medlemsmasse dominert av medlemmer i stillinger på lønsspenn. Videre er andelen som faktisk er usikker på fordelingen, fortsatt høy. I 2018 visste hver femte forhandler ikke hvordan dette fordelte seg i medlemsmassen.

2.2 De uorganiserte i virksomhetene

Organisasjonsgraden i staten er høy og var estimert til 85 prosent i 2017². Derimot varierer den, naturlig nok, mellom de statlige virksomhetene. Ettersom de uorganiserte hører inn under LO Stats/NTLs tariffavtale, ønsket vi å vite litt mer om hvor mange det var og hvordan andelen varierer mellom virksomhetene. NTL-forhandlerens svar er vist i figur 2.4. Fire av ti forhandlere mente det var under 10 prosent som var uorganisert i deres virksomhet, en tilsvarende andel mente at 10–20 prosent var uorganisert i virksomheten, mens de to siste mente at over 20 prosent av arbeidsstokken var uorganisert.

² Nergaard Kristine: Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2016/2017 Fafo-notat 2018:20

Figur 2.4 Hvor stor andel av de ansatte i virksomheten vil du anslå er uorganisert? 2018. (n=94).

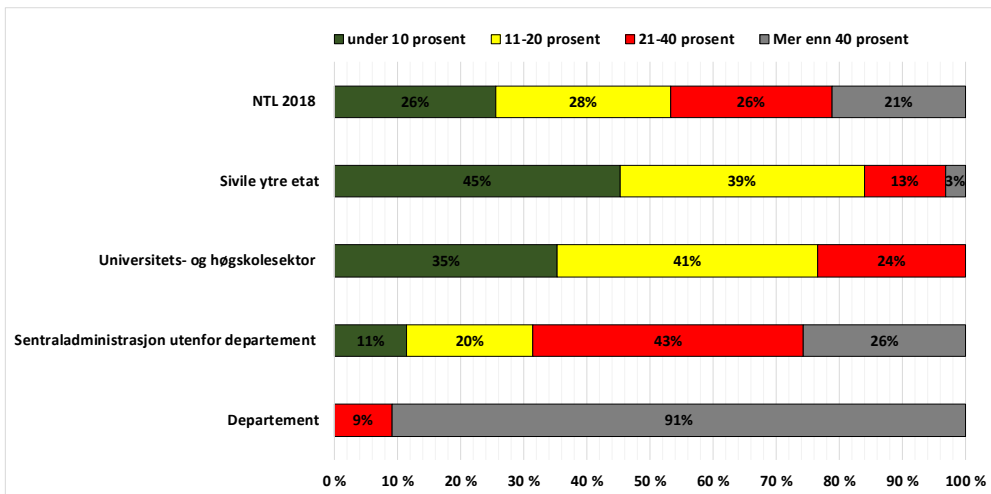


Det er betydelige forskjeller i anslagene over uorganiserte mellom virksomhetsområdene. Mens ingen i den ytre etat mente at 20 prosent eller mer var uorganisert, oppga godt over halvparten i universitets- og høyskolesektoren det samme. Videre ser man at det er betydelige andeler (20–30 prosent) i departementer og sentraladministrasjon som angir at mange arbeidstakere er uorganisert.

2.3 Akademikerne i virksomhetene

Akademikerne og deres medlemmer er ikke part i samme avtale som NTL. Som for de uorganiserte er det likevel av interesse å vite noe mer om hvor i staten Akademikerne organiserer mange og hvor de ikke organiserer så mange. NTLs svar er vist i figur 2.5.

Figur 2.5 Hvor stor andel av de ansatte i virksomheten vil du anslå er medlem av Akademikerne? 2018. (n=94).



Grovt sett oppga omtrent en firedel at under 10 prosent av de ansatte i deres virksomhet var medlem av Akademikerne, og det er særlig i den sivile ytre etat at andelen er lav. Videre oppga noe over en firedel at mellom 11 og 20 prosent var medlemmer her, mens en tilsvarende andel oppga at 21–40 prosent av arbeidsstokken i deres virksomhet var medlem av Akademikerne. Omtrent hver femte forhandler oppga at mer

enn 40 prosent av de ansatte i deres virksomhet var medlem av Akademikerne. Tilbakemeldingene i 2018 er i samsvar med tidligere rapporteringer. Akademikerne har mange medlemmer i departementene, og til dels i sentraladministrasjonen. Derimot står de svakere i universitets- og høyskolesektoren og i den sivile ytre etat.

3 Forberedelser til 2018-oppgjøret

I de foregående Fafo-studiene om lokale forhandlinger viste det seg at de fleste som forhandlet på vegne av NTL-medlemmene, var godt forberedt, og at de hadde oversikt over medlemmenes uttelling i tidligere forhandlingsrunder.

- Data var systematisk organisert før forhandlingene startet.
- De aller fleste forhandlerne hadde gått igjennom hvem som hadde oppnådd tillegg i tidligere forhandlingsrunder – og hvem som ikke hadde oppnådd.
- I de fleste forhandlingsstedene har man et systematisk grunnlagsmateriale på individnivå som var gjennomgått før runden startet opp.

I 2018 oppga 82 prosent av forhandlerne at tidligere års forhandlinger var systematisk organisert, med hvert enkelt medlems historikk tilgjengelig før forhandlingene startet opp. 95 prosent oppga at de hadde gått igjennom tidligere års resultater for å se hvem av medlemmene det var som hadde oppnådd lokale tillegg, og 99 prosent oppga at det hadde blitt foretatt prioriteringer blant medlemmenes krav før forhandlingene startet opp.

3.1 Pro rata-beregninger

I forbindelse med mellomoppgjøret 2017 kom det fram et betydelig fall i andelen som hadde beregnet pro rata. Kun 62 prosent oppga den gangen at de hadde beregnet pro rata, mens andelen lå på 86 prosent i 2016 og på 90 prosent i 2014.

- 90 prosent av 2018-forhandlerne svarte ja på spørsmålet om de hadde foretatt egne pro rata-beregninger på hvor stor andel av potten som kunne tilfalle medlemmene før forhandlingene startet opp.

3.2 Egne prioriteringer før forhandlingene

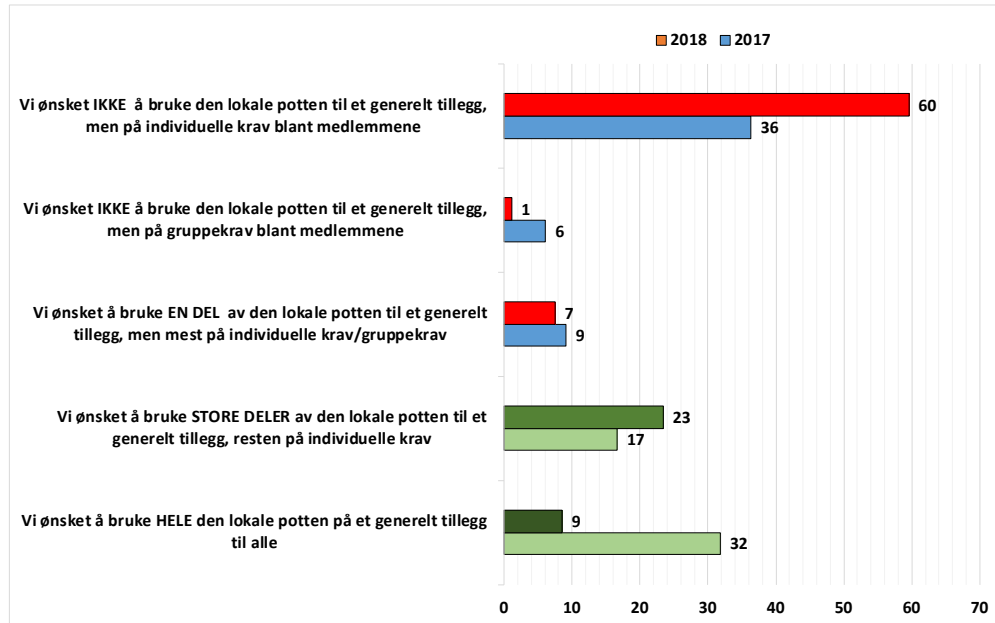
I foregående undersøkelser har NTL-forhandlerne fått en del spørsmål knyttet til mål med forhandlingene. Siden 2006 er de blitt bedt om å prioritere de tre viktigste målene med de lokale forhandlingene, og siden de første målingene, har de fremste oppgitte målene vært:

- At tilleggene ble gitt slik at de bidro til å rette opp skjevheter
- At flest mulig av medlemmene fikk lønnstillegg
- At prioriterte enkeltmedlemmer fikk lønnstillegg

I forbindelse med undersøkelsen for 2017 ble spørsmålsstillingen rundt mål endret. Ettersom det sentralt framforhandlet generelle tillegget da lå langt under prisstigningen, ønsket vi å vite om man vurderte å bruke hele eller deler av den lokale potten på et lokalt generelt tillegg. Et slikt lokalt tillegg ville da måtte omfatte alle, inkludert

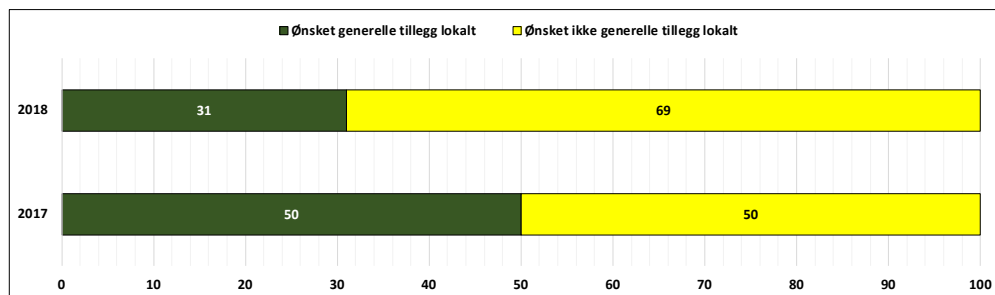
de uorganiserte. Derfor ble forhandlingslederne bedt om å ta stilling til forhåndsopp-
satte alternativer for hva de mente stemte best for deres egne prioriteringer før for-
handlingsrunden. I figur 3.1 er svarene fra 2017 og 2018 satt sammen.

Figur 3.1 Under har vi satt opp noen forskjellige utgangspunkt for 2017/2018-oppgjøret. Hvilke av dem stemmer
best for prioriteringene dere hadde i forkant av 2017/2018-oppgjøret? 2017 (n=66). 2018 (n=94).



I mellomoppgjøret 2017 ble NTL splittet i to. 32 prosent ønsket å bruke *hele* potten til et generelt lokalt tillegg, mens 23 prosent ønsket å bruke *store deler* av potten til det. Resten ønsket ikke det. I hovedoppgjøret 2018 derimot ser man at kun 9 prosent ønsket å bruke hele den lokale potten på et generelt lokalt tillegg, mens 23 prosent ønsket å bruke store deler av potten på det. Samlet sett var det en tredel av utvalget som ønsket å bruke potten til et generelt tillegg – mens to tredeler ikke ønsket det. Majoriteten ønsker med andre ord ikke å bruke særlig av potten til et generelt tillegg i 2018. Derimot ønsket det store flertallet å bruke den lokale potten på individuelle krav blant medlemmene.

Figur 3.2 Ønsket eller ønsket ikke å bruke den lokale potten til generelt tillegg lokalt. 2017 (n=66). 2018 (n= 94).



3.3 Statistikkgrunnlag lokalt

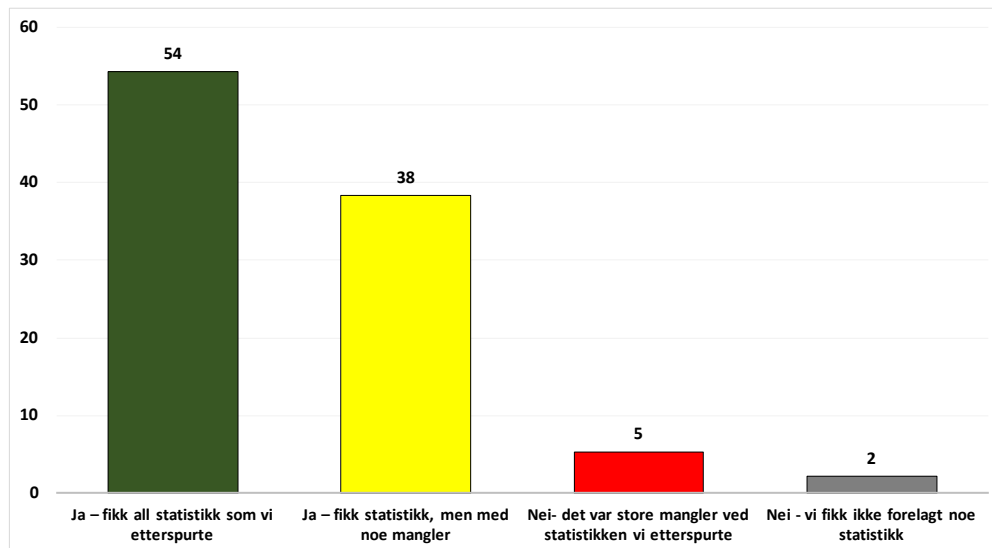
Ut fra bestemmelsene om gjennomføring av de årlige lokale forhandlingene, er det krav knyttet til statistikkgrunnlag. I tariffavtalen framkommer blant annet:

Lokale forhandlinger forutsetter at lønnsdata foreligger i en slik form at partene unngår uenighet om tallgrunnlaget. Før forhandlingene må de lokale parter derfor avklare hvilke lønnsdata og statistikker som skal være grunnlag for forhandlingene.

Statistikkene kan etter behov omfatte stillingsbetegnelse, stillingsbrøk og kode, eventuelt opplysninger om ansiennitet og andre lønnsopplysninger som er nødvendig for gjennomføringen av lokale forhandlinger.

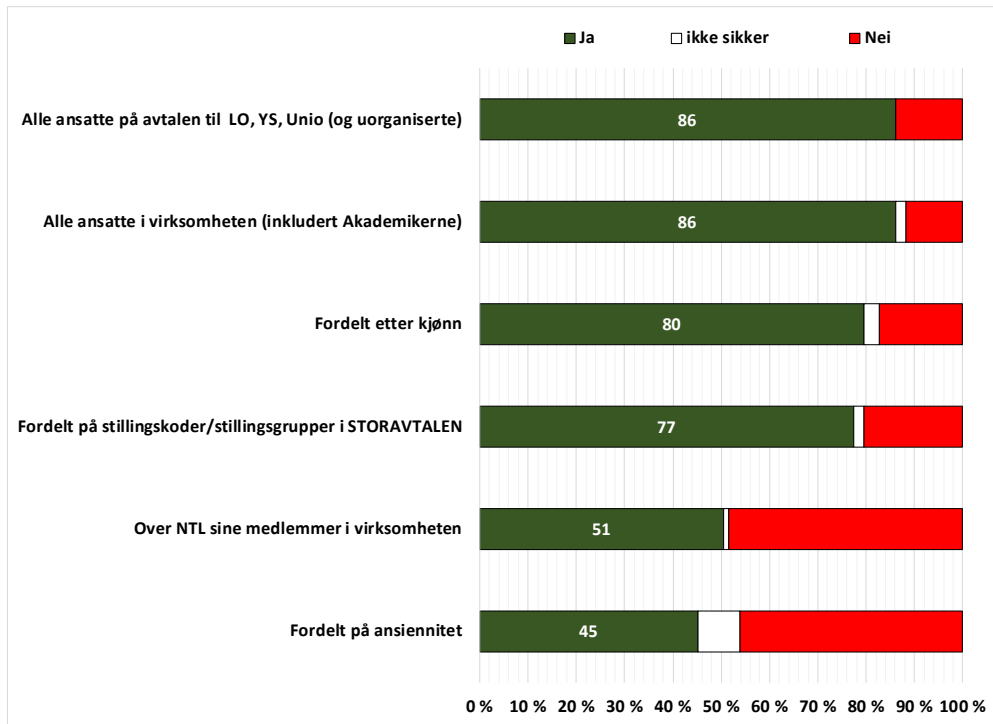
Kvaliteten på – og om man i det hele tatt har mottatt – statistikk i forbindelse med de lokale forhandlingene, har tidvis vært debattert på arbeidstakersiden. Derfor ble forhandlerne spurt om dette og om deres vurderinger av kvaliteten på statistikken.

Figur 3.3 Fikk dere den statistikken som dere etterspurte av arbeidsgiver før forhandlingene startet opp? Velg svaralternativet som stemmer best. 2018 (n=94).



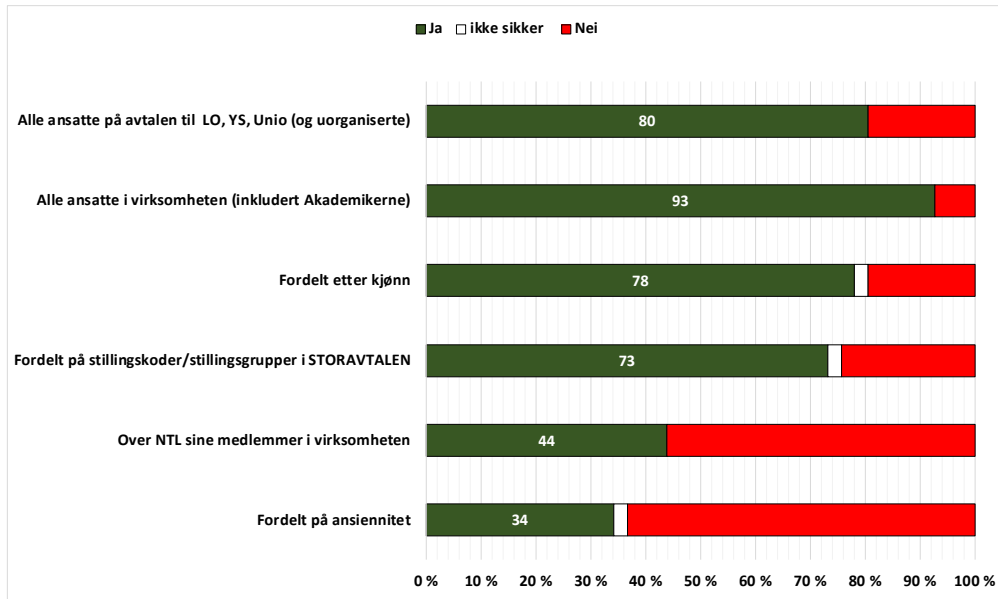
Drøyt halvparten oppga at de fikk all statistikk som de etterspurte, mens 38 prosent fikk statistikk, men med noen mangler. Fem prosent mente det var store mangler, mens 2 prosent ikke fikk seg forelagt noe statistikk. Gjennomgående fikk de fleste ut statistikken, men det var også et betydelig innslag som oppga mangler i tallmaterialet. Hvilken statistikk var det så som ble lagt fram før forhandlingene startet opp?

Figur 3.4 Den statistikken som arbeidsgiver framla, var den over/fordelt på...? 2018. (n=93).



Flesteparten oppga at det ble framlagt statistikk over alle ansatte og alle ansatte på tariffavtalen som NTL dekkes av (Storavtalen). Videre ser man i figur 3.4 at mange fikk seg forelagt statistikk over samtlige ansatte, inkludert de som har en egen avtale (Akademikerne). Fire av fem oppga også at tallmaterialet var brutt ned på kjønn, og nesten like mange fikk statistikk brutt ned på stillingskoder eller stillingsgrupper. Omtrent halvparten fikk statistikk brutt ned på medlemskap, mens en noe mindre andel fikk lønnsopplysninger brutt ned på ansiennitet. Retter man søkelyset på de 43 prosentene som meldte at det var mindre eller større mangler i datamaterialet, er deres svargivning vist i figur 3.5.

Figur 3.5 Den statistikken som arbeidsgiver framla, var den over/fordelt på...? 2018. De som hevdet det var mangler i statistikken (n=41).



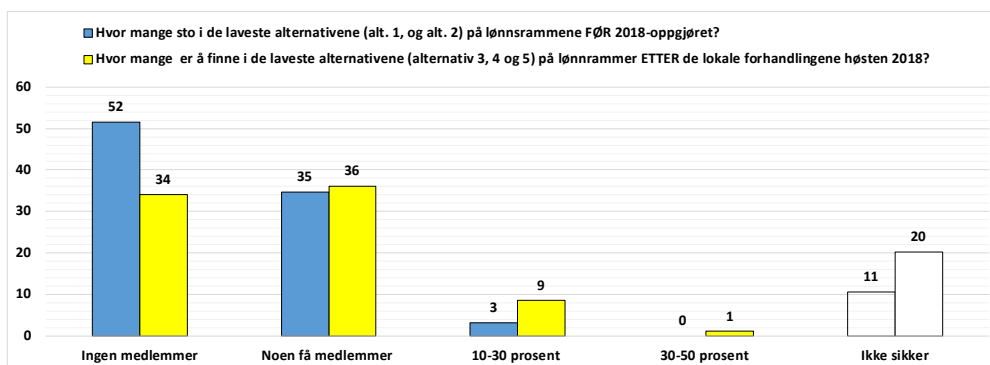
Det er ingen områder som skiller seg nevneverdig ut, men gjennomgående ligger andelen som svarer nei noen prosentpoeng høyere blant dem som påpekte mangler i tallmaterialet. Unntaket er andelen som oppgir at alle ansatte i virksomheten (inkludert Akademikerne) ligger noen prosentpoeng høyere. En fortolkning kan da være at de fleste fikk denne, men at det var ulike varianter av hva som manglet rundt omkring i de statlige virksomhetene.

4 Forhandlingsprosessen 2018

4.1 Sentrale endringer

Som en del av det sentrale oppgjøret våren 2018, ble partene enige om å fjerne de to nederste alternativene fra lønnsrammene, samt innføre nye alternativer (alternativ 7 og 8). Etersom Statens sentrale tjenestemannsregister ikke lenger finnes, men som kunne gitt svar på hvor mange eller hvor få det var som befant seg i alternativ 1 og 2, ble forhandlerne spurt om dette. Videre ble de også spurt om hvor mange av medlemmene som befant seg på alternativ 3, 4, og 5 etter de lokale forhandlingene de gjennomførte høsten 2018. Figur 4.1 viser svarfordelingene.

Figur. 4.1 Hvor mange sto i de laveste alternativene (alt. 1 og alt. 2) på lønnsrammene FØR 2018-oppgjøret? Hvor stor andel av medlemmene på lønnsrammer var å finne i de laveste alternativene (alternativ 3, 4 og 5) ETTER de lokale forhandlingene høsten 2018? 2018 (n=95).



For det første er det verd å nevne at flesteparten av medlemmene er å finne på spennkoder (jfr. figur 2.3). 18 prosent av forhandlerne oppga at rammestillingene domierte blant deres medlemmer. Setter man søkelyset på fordelingen FØR 2018-oppgjøret, var det få som sa at deres medlemmer befant seg på alternativ 1 og 2. Kun 3 prosent nevnte at de hadde 10 til 30 prosent av sine medlemmer på rammekoder i alternativ 1 og 2. De resterende 97 prosentene hadde ingen, en håndfull eller de visste ikke fordelingen.

På spørsmålet om hvor mange medlemmer som befant seg i alternativ 3, 4 og 5 ETTER de lokale forhandlingene høsten 2018, var det heller ikke mange forhandlere som oppga at de hadde. 9 prosent meldte at mellom 10–30 prosent av medlemmene på lønnsrammer var plassert her, 1 prosent meldte at dette gjaldt 30–50 prosent av medlemmene, og resten visste ikke hvor mange eller oppga at ingen eller bare noen få medlemmer på lønnsrammer var plassert i disse alternativene.

4.2 Tilskudd av midler fra virksomheten

Utover den sentralt bestemte potten på 1,9 prosent per 1. juli 2018, kan arbeidsgiver velge å avsette egne økonomiske midler, eller tilføre egne midler til den lokale potten. Ut fra hva NTLs forhandlere tidligere har svart, har omtrent en tredel av virksomhetene gjort dette tidligere. I 2016 oppga 28 prosent at det ble lagt til egne midler, mens andelen var på 35 prosent i 2017.

- I 2018 svarte 18 prosent at deres virksomhet la til egne midler, 2 prosent var usikre, mens de resterende 80 prosentene svarte nei på spørsmålet.

I de foregående undersøkelsene har det vist seg å være relativt store forskjeller mellom virksomhetene på det å tilføre egne midler. I 2017 var det departementene som hyppigst la til egne midler – og de var også de som la til mest midler. I 2018 fordelte svarene seg slik:

- I departementene oppga 36 prosent at det ble lagt til egne midler.
- I sentraladministrasjonen oppga 24 prosent at det ble lagt til egne midler.
- I universitets- og høyskolesektoren oppga 12 prosent at det ble lagt til egne midler.
- I den sivile ytre etat oppga 10 prosent at det ble lagt til egne midler.

Etter at man i 2016 gikk over fra én felles hovedtariffavtale til to, kom også problemstillingen om man la til egne midler på begge eller kun på den ene avtalen. Tilbakemeldingene i 2016 og 2017 viste at virksomhetene som la til på den ene avtalen i all hovedsak også gjorde det på den andre avtalen. Tilsvarende skjedde i 2018. Dersom man la til midler på Storavtalen, gjorde man det også på Akademikeravtalen, og motsatt. Videre var vi interessert i forhandlerens vurderinger av omfanget, eller hvilke av avtalene det var som i prosent tilført mest midler (i prosent av lønnsmassen).

- Av de 16 forhandlerne som oppga at det var tilført egne midler på begge avtaler, svarte 12 at det ble tilført like mye. To mente det ble tilført mer på Storavtalen, mens én mente det ble tilført mer på Akademikernes avtale. Den siste var usikker.

Samlet sett ser det derfor ut til at dersom virksomheten la til egne midler, skjedde dette på begge avtaler – og de ble i det store og hele tilført like mye ut fra lønnsmassens størrelse.

4.3 Krone- eller trinntillegg i 2016 og 2017?

Med endringene som skjedde i kjølvannet av oppsplittingen i 2016, ble det åpnet for å bruke kronetillegg framfor lønnstrinntillegg i de lokale forhandlingene. I første rekke ønsket vi å vite hvor utbredt dette hadde vært, og forhandlerne fikk derfor spørsmålet: «I de lokale forhandlingene i 2016 eller i 2017 ble det gitt kronetillegg i ditt forhandlingsområde?»

- 54 prosent oppga at det hadde blitt gitt kronetillegg i deres forhandlingsområde, mens 42 prosent oppga det motsatte. Resten var usikre.

Mellom de statlige virksomhetene varierte andelen betydelig. I den sivile ytre etat svarte 32 prosent at dette hadde skjedd, mens andelen lå på 53 prosent i universitets-

og høgskolesektoren. I sentraladministrasjonen var andelen på 68 prosent, mens 76 prosent i departementene hadde gått for en slik løsning. Desto høyere opp i forvaltningen – eller i de delene av forvaltningen hvor Akademikerne står sterkest, desto høyere andel var det som hadde gitt kronetillegg i den lokale lønnsfordelingen.

En metode som kan ha utviklet seg er at det gis kronetillegg ett år, som i senere oppgjør konverteres til lønnstrinn. Man får i et oppgjør kronetillegg som ikke er stort nok til neste lønnstrinn, men dette blir så «fylt opp» i neste runde. Forhandlerne som oppga at det hadde blitt brukt kronetillegg i tidligere forhandlingsrunder, fikk av den grunn spørsmålet: «Brukte dere deler av potten i 2018, for å «fylle opp» tidligere kronetillegg opp til nærmeste lønnstrinn?»

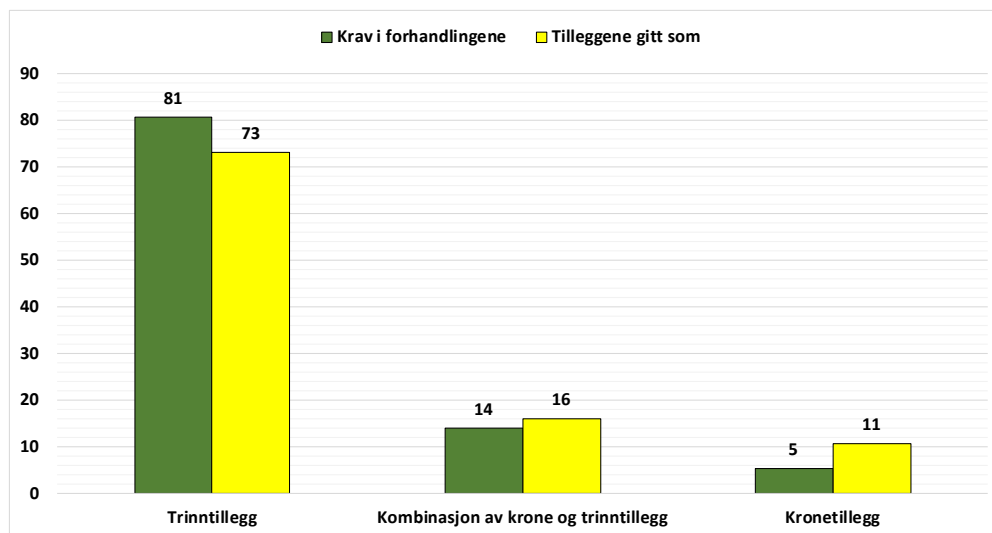
- 76 prosent svarte ja på dette spørsmålet, mens 22 prosent svarte nei. Resten var usikre.

Andelen som svarte ja på spørsmålet, varierer lite mellom de ulike delene av forvaltningen. Har man så sluttet med å bruke kronetillegg lokalt framfor trinntillegg på regulativet?

4.4 Krone- eller trinntillegg i 2018?

Forhandlerne fikk to spørsmål knyttet til krone- eller trinntillegg. Det første spørsmålet gikk på egne krav og om de fremmet krav på lønnstrinn, kronetillegg eller en kombinasjon av dette. Det andre spørsmålet gikk på utfallet; eller hvordan tilleggene som ble gitt var utformet. Figur 4.2 viser svarfordelingen for de to spørsmålene.

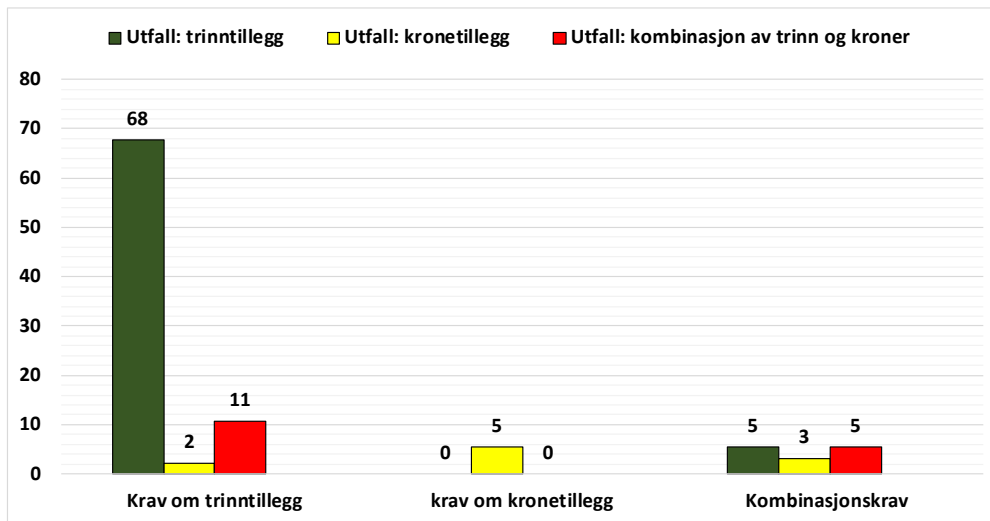
Figur 4.2 Når dere reiste krav i forhandlingene høsten 2018, valgte dere i hovedsak å fremme disse som trinntillegg, kronetillegg eller kombinasjon av trinn og kronetillegg? 2018 (n=93)/ Tilleggene som ble gitt lokalt i 2018 var de i all hovedsak trinntillegg, kronetillegg eller kombinasjon av trinn og kronetillegg? 2018 (n=93).



Retter man søkelyset mot NTLs egne krav først, viser det seg at fire av fem valgte å fremme krav som trinntillegg, mens en av tyve valgte å fremme krav som kronetillegg. Resten, 14 prosent, valgte en kombinasjon av krone og trinntillegg.

Settes søkelyset på utfallet av forhandlingene, er det små forskjeller, men andelen som oppgir kronetillegg eller kombinasjon av krone og trinntillegg er noe høyere. Figur 4.3 vises svargivingen i lys av egne krav – og hvordan utfallet ble.

Figur 4.3 Prosentvis fordeling av utfall – etter NTLs opprinnelige egne krav. 2018 (n= 93).



81 prosent hadde opprinnelig krav om trinntillegg, 5 prosent hadde opprinnelig krav om kronetillegg, mens 14 prosent hadde en kombinasjon av trinn og kronetillegg.

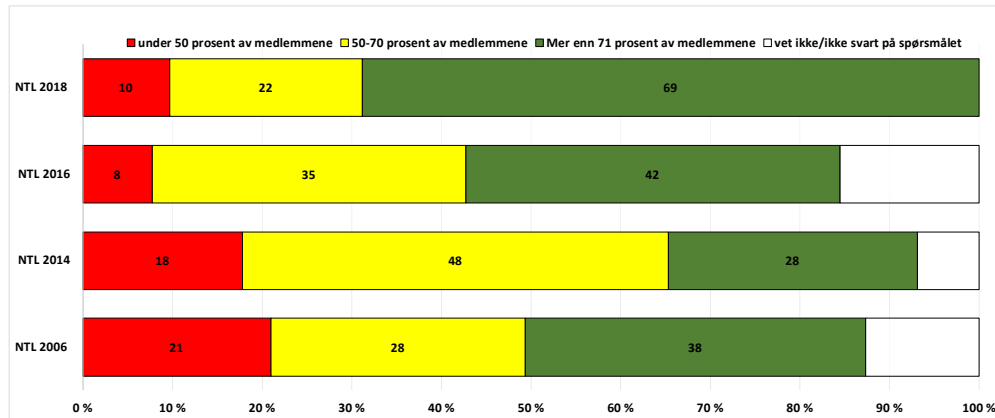
Når det gjelder de som opprinnelig hadde krav om trinntillegg, var dette også utfallet for de fleste (68 prosent av forhandlerne oppga denne kombinasjonen). 2 prosent hadde krav om trinntillegg, mens tilleggene ble gitt som kronetillegg. Videre var det 11 prosent som opprinnelig hadde krav om trinntillegg, men som oppnådde en kombinasjon av trinn- og kronetillegg. Blant de 14 prosentene som hadde kombinerte krav, varierer det mer. 5 prosent fikk som kravet, 5 prosent fikk trinntillegg, mens resten fikk kronetillegg. Derimot fikk samtlige som opprinnelig hadde krav om kronetillegg, også tilleggene i form av kroner.

Samlet sett var det flest som krevde trinn og som også fikk det (68 prosent), deretter var det 11 prosent som krevde trinn, men som oppnådde en kombinasjon av trinn/kroner, mens alle som krevde kroner fikk det (5 prosent). Resten hadde andre kombinasjoner. Det kan generelt se ut til at man, til en viss grad, oppnår *formen* på tilleggene man initierer gjennom egne krav.

4.5 Andelen som det ble reist krav for

Siden de første Fafo-undersøkelsene, har det vært et gjennomgående trekk at stadig større andel av medlemsmassen legges inn med krav om lokale tillegg. Figur 4.4 viser 2018-svarene sammen med foregående forhandlingsrunder i hovedoppgjørene.

Figur 4.4 Hvor stor andel av medlemmene ble det reist krav for i de lokale forhandlingene? 2006, 2014, 2016 og 2018 (n=93).

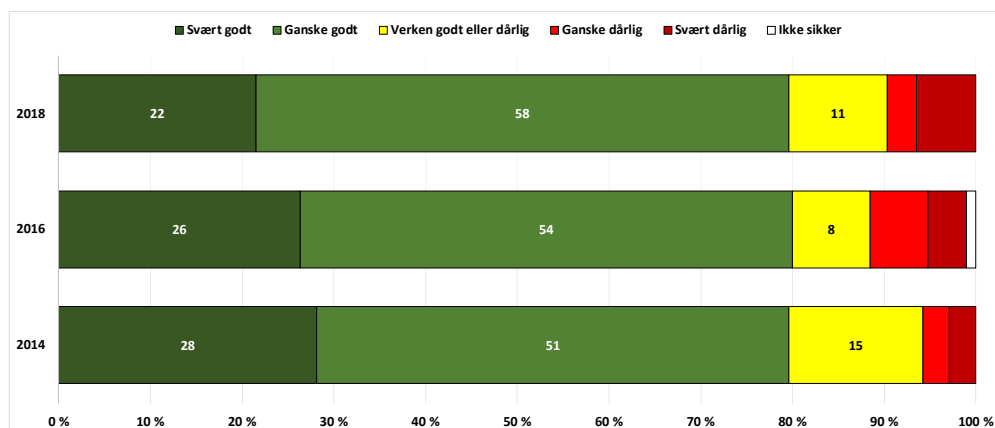


I 2018 ble det fremmet krav på vegne av mer enn 71 prosent av medlemmene i syv av ti forhandlingssteder, mens det i to av ti forhandlingssteder ble fremmet krav på vegne av 50–70 prosent av medlemmene. Kun 10 prosent fremmet krav på under halve medlemsmassen, mens 28 prosent av forhandlerne fremmet krav på over 90 prosent av medlemmene (ikke vist i figur).

4.6 Fornøyd med forhandlingsklima?

Gjennomgående har NTLs forhandlere meldt om godt forhandlingsklima overfor arbeidsgiver i de lokale forhandlingene. I 2014 og i 2016 svarte fire av fem at de syntes forhandlingsklimaet hadde vært svært eller ganske godt. Andelen som meldte at det var ganske eller svært dårlig varierte fra 6 til 10 prosent.

Figur 4.5 Hvordan synes du forhandlingsklimaet overfor arbeidsgiver var? 2014, 2016 og 2018 (n=93).

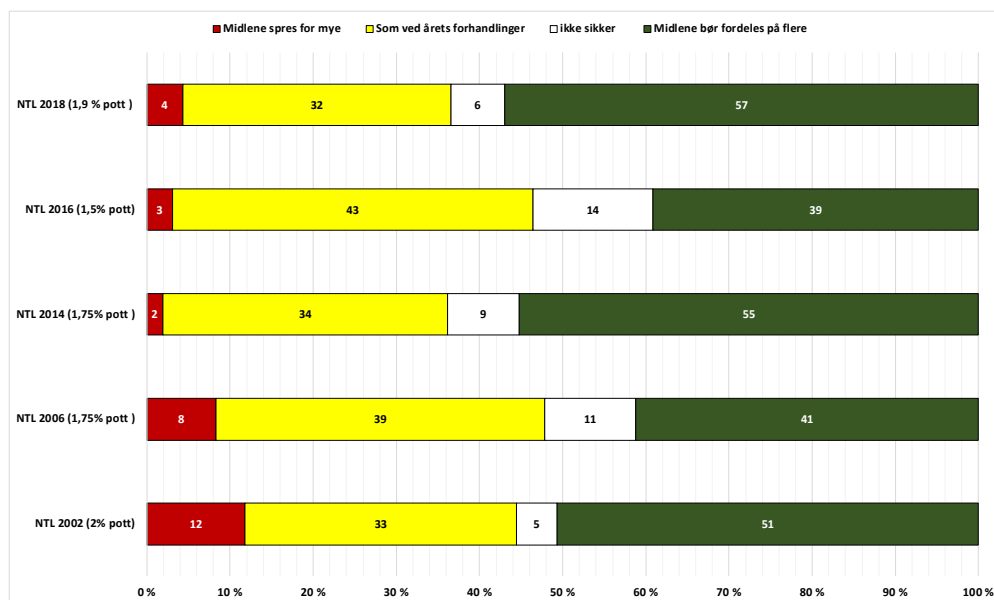


I figur 4.5 er svarene fra 2018 satt sammen med 2016 og 2014-tallene. Også i 2018 svarte fire av fem at de var godt fornøyd, mens en av ti var misfornøyd med forhandlingsklimaet. Det er noe nedgang i andelen som er svært fornøyd, mens det er en oppgang blant dem som er ganske godt fornøyd.

4.7 Fornøyd med fordelingsprofil?

Spørsmålet «Hvordan mener du differensieringen av de lokale lønnstilleggene bør være?» har vært stilt siden første undersøkelse tilbake i 2002. Tanken bak spørsmålet er at det 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 deles på mange måter. 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 4.6 Hvordan mener du differensieringen av de lokale tillegg bør være? 2002. 2006. 2014. 2016. 2018 (n=93).



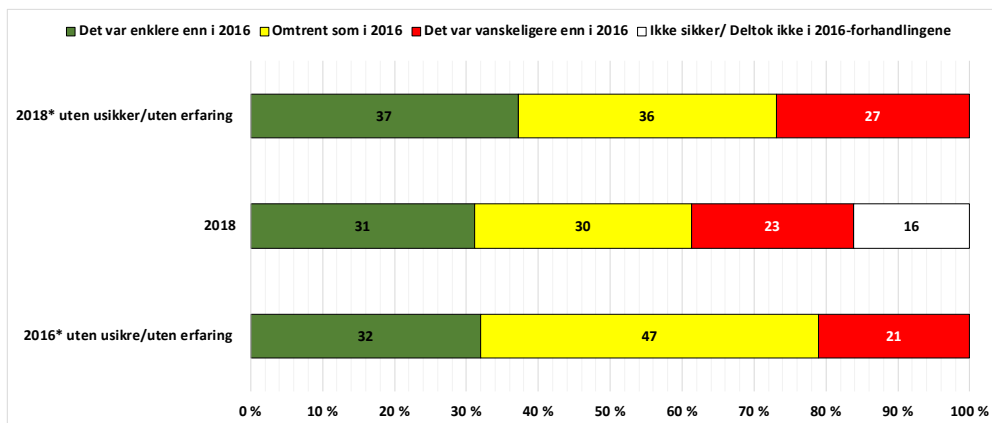
Gjennomgående, med unntak av i 2016, svarer majoriteten av forhandlerne at midlene bør fordeles på flere. I 2018 var det 57 prosent som mente det, og at potten da heller burde deles i mindre tillegg – som kom flere til gode. Andelen som mente det motsatte, har vært lav i samtlige målinger. I de tre siste målingene har det vært 2–4 prosent som har ment at midlene spres på for mange. En betydelig minoritet, omtrent en tredel, har ment at årets forhandlinger har vært passende.

Ser man 2018-svarfordelingen i lys av det tidligere tiders forhandlere har svart, var den nok så lik. Primært er det 2016-runden som skiller seg noe ut. Svarfordelingen i 2018 er omtrent den samme som i 2014-runden.

4.8 Enklere eller vanskeligere enn før?

Blant de siste spørsmålene som forhandlerne fikk, var ett der de ble bedt om å vurdere årets forhandlingsrunde i lys av foregående hovedoppgjør. I 2016 mente, etter at man hadde tatt ut dem som ikke deltok i 2014, en tredel at det var lettere, mens en femtedel mente det var vanskeligere. Snaut halvparten mente at det var omtrent som i 2014.

Figur 4.7 Hvordan vil du vurdere 2018-forhandlingene sammenliknet med 2016-forhandlingene? 2018 (n=93).



*De som oppga at de ikke hadde deltatt i forrige forhandlingsrunde og de som svarte ikke sikker er tatt ut av fordelingene i 2016/2018.

I figur 4.7 er tallene fra 2016 satt sammen med tilbakemeldingene fra 2018. Retter vi søkelyset mot dem som også var med i 2016-oppgjøret, viser det seg at 37 prosent mente det var enklere enn i 2016, mens 36 prosent mente det var omtrent som den gangen. De siste 27 prosentene mente det var vanskeligere enn i forrige hovedoppgjør. Slik sett har det både blitt noen flere som mente det var enklere og noen flere som mente det var blitt vanskeligere, ettersom færre mente det var omtrent som i forrige runde.

5 Økonomiske resultater 2018

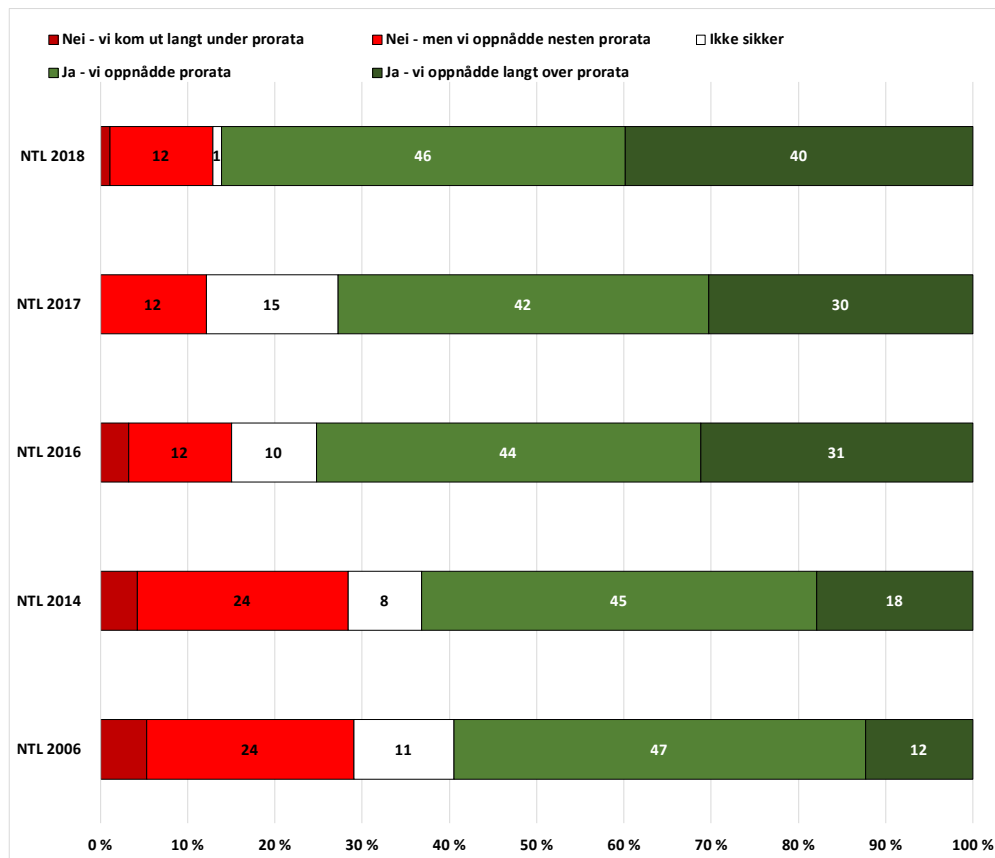
5.1 Oppnådde man pro rata?

En tilnærming er å se på hvor mange 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 lokale tillegg. Det kan være andre medlemmer enn dem man hadde stående øverst på den prioriterte lista, som faktisk oppnådde lokale tillegg. 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 kontroll på om man har lyktes økonomisk i forhandlingene, og at man har tatt tilbake den delen av den lokale potten som egen lønnsmasse har skapt. Som vist foran, regnet ni av ti tillitsvalgte ut sin pro rata før forhandlingene startet opp. Det er to tilnærmelser til disse beregningene, enten i form av andel av lønnsmasse eller per hode (per capita). I spørsmålsteksten kom det fram at vi spurte om pro rata i forhold til lønnsmassen. Det var da lagt ved et eksempel:

Dersom NTL har 30 prosent av lønnsmassen på Storavtalen og oppnår 30 prosent eller mer av den lokale potten, har man oppnådd pro rata. Er andelen av potten under 30 prosent, har man ikke oppnådd pro rata.

I figur 5.1 er 2018-svarene satt sammen med de historiske tallene på pro rata spørsmålet. Andelen som oppnådde pro rata i forhandlingene, er den høyeste siden spørsmålet ble innført i 2006. 86 prosent oppga at de oppnådde pro rata, mens 13 prosent oppga at de ikke gjorde det. Siden hovedtariffavtalen ble delt i 2016, har andelen som oppgir langt over pro rata økt betydelig. Tre av ti svarte dette i 2016/2017. I 2018 svarte fire av ti at de oppnådde langt over pro rata. Under en felles avtale (2006 og 2014) oppga drøyt en av ti at de oppnådde langt over pro rata i 2006, og snaut en av fem i 2014. Videre viser figur 5.1 at andelen som oppga at de ikke oppnådde pro rata omtrent halveres etter at avtalen ble delt i 2016.

Figur 5.1 Oppnådde dere pro rata i forhandlingene? 2006, 2014, 2016, 2017 og 2018 (n=93).



Det ble i 2018 benyttet et åpent spørsmål på hvorfor man oppnådde eller ikke oppnådde pro rata. Noen av forklaringene er tatt inn under:

De som oppnådde langt over pro rata:

Svært god forberedelse og forhandlingstaktikk. Alle våre 160 krav var prioriterte. Vi fikk også redusert andelen av ledere som fikk lønnsøkning (mange av disse er uorganiserte).

Arbeidsgiver var til slutt villig til å la de organiserte få en del av «potten» til de uorganiserte. NTL fikk dermed mer en sin «andel» og var rimelig fornøyde med det (vi fikk nok litt mindre enn de andre organisasjonene, men alle fikk altså mer enn pro rata).

LO hadde en pro rata på 12 mill, vi oppnådde et resultat på 17,4 mill. - 144% av pro rata.

Vi argumenterer sterkt for at dersom vi skal kunne kalles likeverdige parter, og at vi derved har forhandlingsmakt, må vår andel av potten bli over pro rata. (Det er kun uorganiserte og NTL-medlemmer på Storavtalen hos oss.)

Vi hadde bedre oversikt over alle tilsettes lønnsutvikling enn arbeidsgjevar og brukte «oppretthalda kjøpekraft», som eit grunnleggande krav for alle medlemmer før vi begynte å snakka belønning av nokon.

Vi har mange medlemmer med gode krav. Arbeidsgiver ser også på pro rata.

Vi jobbet godt, hadde gode krav, og god statistikk – samt at vi hadde samtale i forkant, hvor vi redegjorde for at vi er den største fagforeningen i vår linje, og at vi har mer enn 50% av lønsmassen som våre medlemmer.

Vi tok lønnsandel fra de uorganiserte, etter hard argumentasjon – som ledelsen aksepterte.

Vi oppnådde pro rata ut fra at vi hadde noen ledere som ledelsen hadde prioritert, men fikk også uttelling etter våre egne prioriteringer. Vi hadde også prioritert noen ledere, men vi fikk inn nesten alle våre prioriterte. Det var en eller to på slutten vi ikke klarte å få med, men det er noe vi regnet med.

Kort fortalt så er vi bedre til å forhandle enn de andre organisasjonene. Vi var mer forberedt inn i forhandlingene enn de andre organisasjonene. Vi ga arbeidsgiver tidlig beskjed om hva våre ufravikelige krav var. Jeg har vært forhandlingsleder mot samme arbeidsgiverrepresentant i flere forhandlinger tidligere, og de vet hva NTL kommer til å kreve fra år til år. NTL har en god lønnspolitikk lokalt i virksomheten. Dette gjør at arbeidsgiver er forberedt på hva som kommer fra oss.

Midlene fra de uorganiserte ga NTL-medlemmene langt over pro rata.

Tilsvarende ble det gitt forklaringer fra dem som ikke oppnådde pro rata:

Arbeidsgiver viste liten vilje til å imøtekomme kravene for flere av våre medlemmer. Dette ga lite fleksibilitet.

Fordi uorganiserte tar en uforholdsmessig høy andel av potten, sant at det er en ny situasjon i XXX der Unio har kommet til som forhandlingspart, og oppnår relativt mye på vegne av få medlemmer.

Klarte ikke å få igjennom nok krav. Arbeidsgiver prioriterer høyere utdanning og ledere.

Når hovuddelen av tillegg blir gitt i lønstrinn, og vi har lågare gjennomsnittsløn enn gjennomsnittet i verksemda, er det vanskelegare å oppnå pro rata.

Vi oppnådde nesten pro rata, men vi hadde en diskusjon med de to andre foreningene (utenom Akademikerne) om hvordan man skulle beregne pro rata, skulle den beregnes ut fra antall hoder eller lønnsmasse. NTL kommer «bedre» ut dersom vi tar utgangspunkt i antall hoder.

Som sitatene over viser, dreier det seg ofte om å få tak i de uorganiserte sin andel av lønsmassen, mens man i andre forhandlingsområder hadde mistet andel av potten til andre organisasjoner, stillingsgrupper eller uorganiserte. Figur 5.2 viser svargiving i lys av andel uorganiserte i virksomhetene.

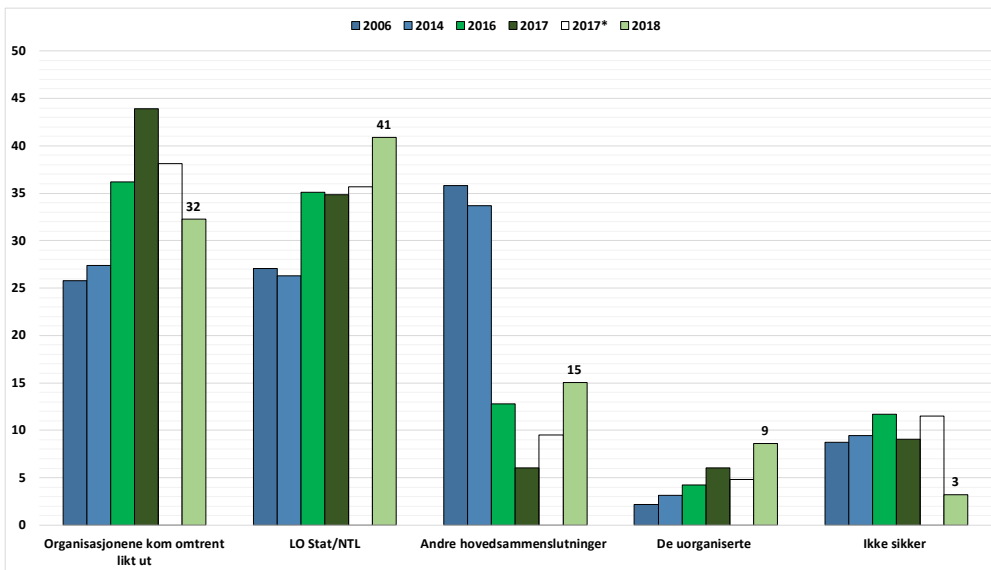
Figur 5.2 Oppnådde dere pro rata i forhandlingene? Etter andel uorganiserte. 2018 (n=90).



5.2 Hvem kom best ut?

Tradisjonen tro ble det i 2018 også spurt om hvilke gruppe eller organisasjon det var som kom best ut av de lokale forhandlingene. Svargivingen fra 2018 er i figur 5.3 satt sammen med svarene fra 2006, 2014, 2016 og 2017. For 2017* er det lagt inn fordeling for dem som ikke hadde et lokalt generelt tillegg i mellomoppgjøret den gangen.

Figur 5.3 Alt i alt, hvilke organisasjoner eller grupper synes du kom best ut i forhold til andel av den økonomiske potten? 2006, 2014, 2016, 2017, 2018. (n=93).



*2017 er svargivingen for dem uten et generelt lokalt tillegg i 2017. I mellomoppgjøret 2017 ble man enige om et generelt tillegg i 36 prosent av forhandlingsområdene. I de resterende 64 prosentene ble det ikke gitt ett generelt lokalt tillegg. 2017 (mørkegrønn søyle) inneholder svargivingen både for dem med generelt lokalt tillegg og dem som ikke hadde det i 2017.

De blå søylene i figur 5.3 viser svargivingen fra NTLs forhandlere, da det var en statlig hovedtariffavtale (2006 og 2014). De grønne søylene viser svargivingen etter at denne

ble delt i Storavtalen og i Akademikeravtalen (2016, 2017 og 2018), mens den gjennomsiktige 2017*-søylen viser svarene for dem uten generelt lokalt tillegg i 2017. For 2018 fordelte svarene seg slik:

- 41 prosent mente at NTL kom best ut.
- 32 prosent mente det var likt mellom organisasjonene (pro rata råder).
- 15 prosent mente en av de andre hovedsammenslutningene (YS eller Unio) kom best ut.
- 9 prosent mente de uorganiserte kom best ut.

I forhold til 2016/2017-tallene er det:

- en økning i andelen som mener NTL kom best ut.
- en nedgang i andelen som svarer at organisasjonene kommer like godt ut, men også økning i at YS eller Unio kom best ut
- fortsatt få som trekker fram uorganiserte som vinnere, men andelen er høyere enn i tidligere målinger.
- andelen usikre har gått ned.

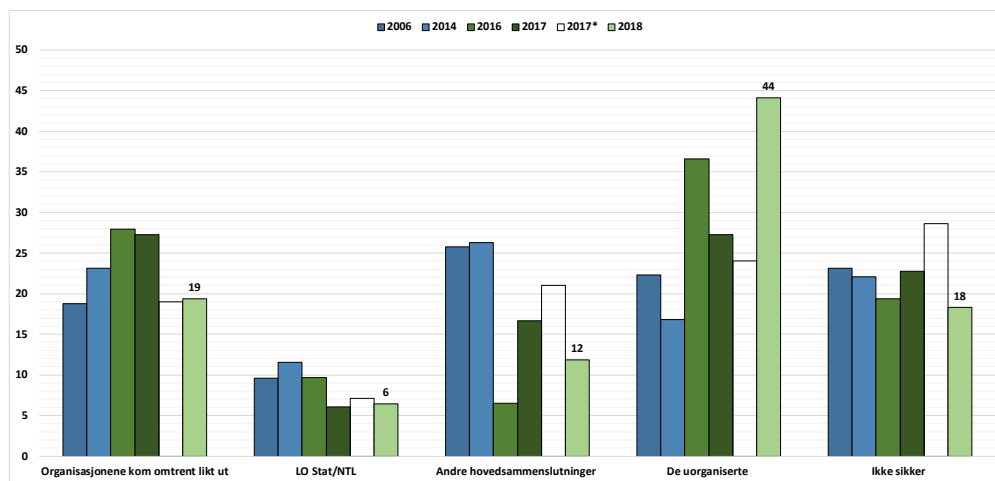
I forhold til tiden med en felles hovedtariffavtale (2014 og 2006) er det:

- langt flere som trekker fram NTL som vinner.
- flere som sier at organisasjonene kommer likt ut.
- langt færre som sier at annen hovedorganisasjon kommer best ut (Akademikerne ikke lenger part i avtalen).

5.3 Hvem kom dårligst ut?

Det ble også stilt spørsmål om hvem det var som kom dårligst ut av forhandlingene. Svargivingen fra 2018 er i figur 5.4 satt sammen med svarene fra 2006, 2014, 2016 og 2017. For 2017* er det lagt inn fordeling for dem som ikke hadde et lokalt generelt tillegg i mellomoppgjøret.

Figur 5.4 Alt i alt, hvilke organisasjoner eller grupper synes du kom dårligst ut i forhold til andel av den økonomiske potten? 2006, 2014, 2016, 2017, 2018. (n=93).



* Se note i figur 5.3.

De blå søylene viser svargivingen under en felles statlig hovedtariffavtale (2006 og 2014). De grønne søylene viser svargivingen etter at denne ble delt i Storavtalen og i Akademikeravtalen (2016, 2017 og 2018). For 2018 oppga:

- 44 prosent at de uorganiserte kom dårligst ut.
- 19 prosent mente dette var jevnt fordelt mellom organisasjonene.
- 12 prosent mente at YS eller Unio kom dårligst ut.
- Andelen usikre er fortsatt høy – 18 prosent.

I forhold til 2016/2017 tallene er det:

- en betydelig økning blant dem som mener at uorganiserte kom dårligst ut.
- en nedgang i andelen som mener at organisasjonene kom omtrent likt ut.
- noe nedgang i andel usikre.

I forhold til tiden med en hovedtariffavtale (2014 og 2006) er det:

- langt færre som trekker fram annen hovedorganisasjon (Akademikerne ikke lenger part i avtalen).
- langt flere som trekker fram de uorganiserte.

5.4 Hvor mange medlemmer oppnådde tillegg?

De fleste hentet ut pro rata i 2018, og de fleste mente at egen organisasjon eller noen av de andre organisasjonene var vinnere i den lokale lønnskurransen. Videre viser målingene at det blir reist krav for en stadig større del av medlemsmassen i de lokale forhandlingene.

Det er her tre dimensjoner som må inn for å se hvor mange medlemmer som oppnådde lokale tillegg:

- Hvor stor andel av medlemmene ble det reist krav for fra NTL sin side?
- Hvor stor andel av ALLE medlemmer var det som fikk lokale tillegg høsten 2018?
- Hvor stor andel av medlemmer MED krav var det som fikk lokale tillegg høsten 2018?

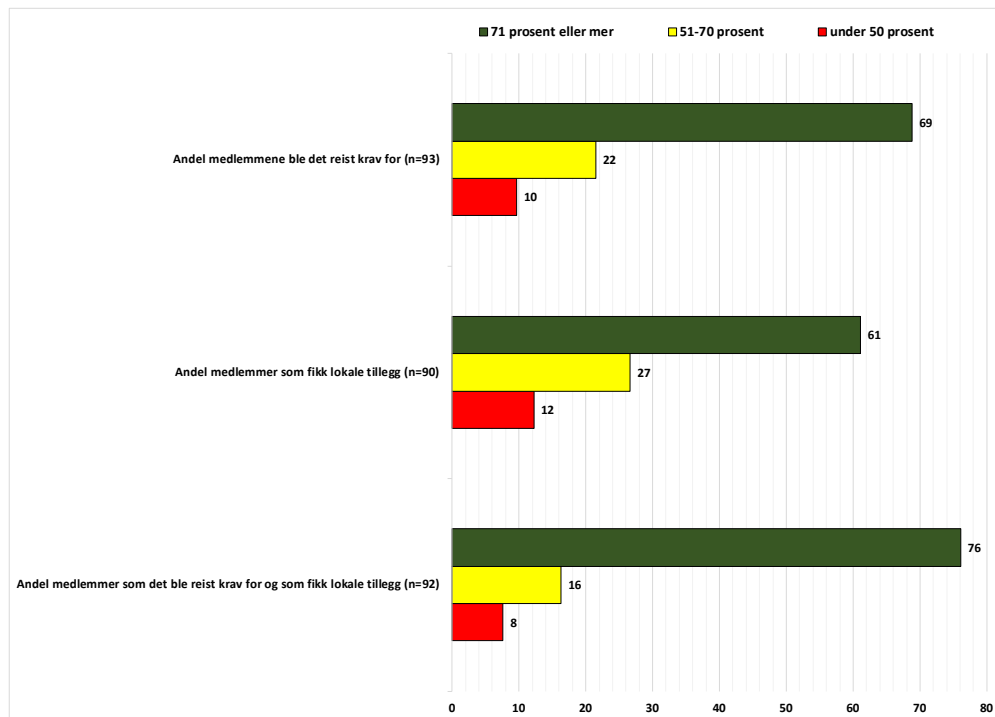
I forbindelse med 2018-undersøkelsen valgte vi å låse svaralternativene i:

- Under 10 prosent av medlemmene
- 10–30 prosent av medlemmene
- 31–40 prosent av medlemmene
- 41–50 prosent av medlemmene
- 51–60 prosent av medlemmene
- 61–70 prosent av medlemmene
- 71–80 prosent av medlemmene
- 81–90 prosent av medlemmene
- 90 prosent eller mer
- Samtlige medlemmer
- Vet ikke

Tidligere har vi brukt åpne svaralternativer, hvor man skulle fylle prosentandel inn i skjemaet. Ulempen med åpne svaralternativer er at vi mister en del svar ((se for eksempel side 65 og 66 i Jordfald (2018)). Dette fordi mange unnlater å fylle inn – eller benytter muligheten til å svare på noe annet enn spørsmålet. Ved å låse svaralternativene får vi flere til å svare, men mister til en viss grad muligheten til å finne ut den eksakte gjennomsnittsandelen på de tre spørsmålene.

Når det kommer til dem som svarer «vet ikke», var det ingen som svarte dette på spørsmålet om hvor stor andel av medlemsmassen det ble reist krav for. Derimot var det 3 prosent som ikke visste svaret med hensyn til samtlige medlemmer og 1 prosent som ikke visste svaret når det gjaldt medlemmene med krav. De usikre er tatt ut av figur 5.5.

Figur 5.5 Andeler av medlemmer som det ble reist krav for. Andel som fikk tillegg. Andel som det ble reist krav for og som fikk lokale tillegg. 2018 (n=90- 93).



Det øverste linjefeltet i figur 5.5 viser det samme som figur 4.4. 69 prosent av forhandlingslederne oppga at det ble reist krav for mer enn 70 prosent av medlemmene. 22 prosent av dem oppga at det ble reist krav for mellom 51 og 70 prosent av medlemmene, mens de siste 10 prosentene oppga at det ble reist krav for under halvparten av medlemsmassen.

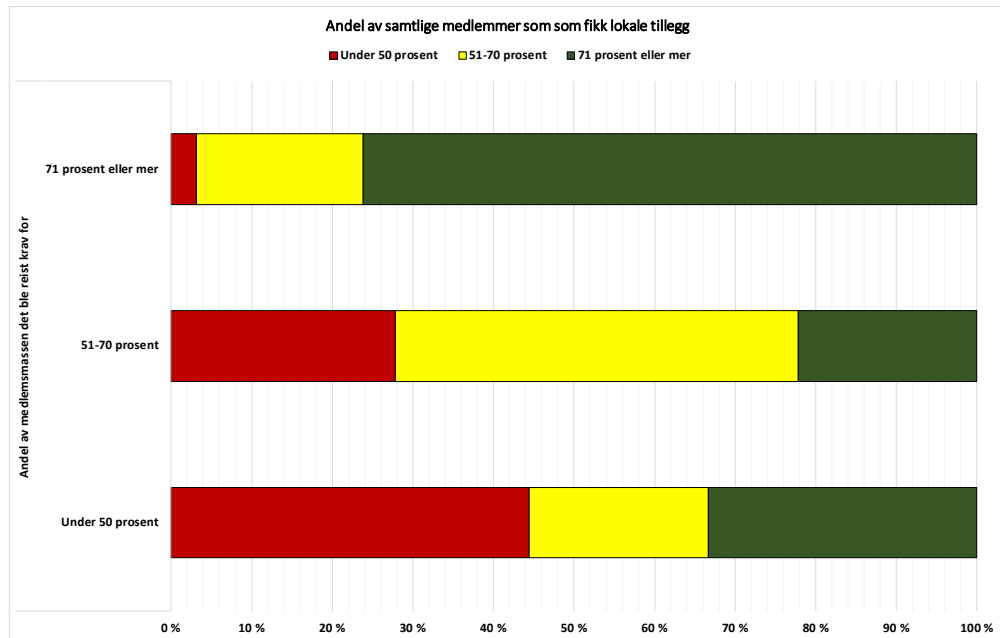
Det andre linjefeltet i figur 5.5 viser svargivingen i lys av alle medlemmer (både medlemmer med krav inne i forhandlingene og dem uten slike krav). 61 prosent av forhandlerne oppgir at over 70 prosent av alle medlemmer fikk lokale tillegg høsten 2018. 27 prosent oppga at mellom 50 og 70 prosent av medlemmene fikk lokale tillegg, mens 12 prosent oppga at under halvparten av medlemmene fikk lokale tillegg høsten 2018.

Det nederste linjefeltet i figur 5.5 viser andelene for medlemmer som det ble reist krav for – og som fikk lokale tillegg høsten 2018. 76 prosent av forhandlerne oppga at over 70 prosent av medlemmer med krav fikk lokale tillegg. 16 prosent oppga at

mellom 51 og 70 prosent fikk lokale tillegg, mens 8 prosent oppga at under halvparten av medlemmer med krav oppnådde lokale tillegg høsten 2018.

En annen tilnærming er på se andel av reiste krav i forhold til andel av medlemsmassen som oppnådde lokale tillegg. Dette er vist i figur 5.6.

Figur 5.6 Andel av medlemmer som fikk lokale tillegg – etter andel NTL hadde krav på. 2018 (n=90).



10 prosent oppga at de fremmet krav for under halvparten av sine medlemmer. Den nederste linjen i figur 5.6 viser deres svar på hvor stor andel av medlemmene det var som oppnådde lokale tillegg. Flesteparten oppgir her at en større andel av medlemmene oppnådde lokale tillegg, enn det man selv reiste krav for. En forklaring på dette er at arbeidsgiver har reist krav på NTL-medlemmer som så oppnår lokale tillegg.

22 prosent, eller en snau fjerdedel, reiste krav på vegne av 51–70 prosent av medlemmene. Flesteparten av disse igjen oppga da også at det var 51–70 prosent av medlemmene som oppnådde lokale tillegg. 28 prosent oppga at under 50 prosent oppnådde lokale tillegg, mens 22 prosent oppga at mer enn 71 prosent av medlemmene oppnådde lokale tillegg. I disse forhandlingsstedene var det halvparten som oppnådde en andel lik den de hadde fremmet krav for, tre av dem oppnådde dette for en større andel, mens de to siste (22%) oppnådde en mindre andel enn den de hadde reist krav for.

69 prosent av forhandlingslederne hadde reist krav for 71 prosent eller mer av medlemmene. Tre av fire av dem oppga også at en like stor andel hadde fått lokale tillegg. To av ti oppga at 51–70 prosent av medlemmene hadde oppnådd lokale tillegg, mens 3 prosent oppga at under halvparten av medlemmene oppnådde lokale tillegg.

Det kan være forskjellige grunner til at man fremmer mange eller få krav, men ser man hva man krevde i lys av hvor mange som fikk, er bildet:

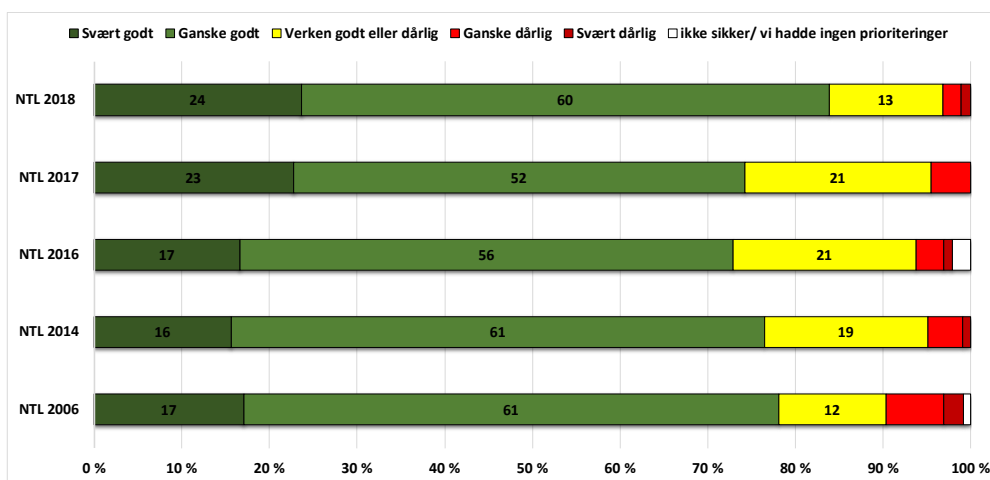
- De som reiste krav for få medlemmer: 44 prosent oppga at det var få som fikk tillegg.

- De som reiste krav for et middels antall medlemmer: 50 prosent oppga at et middels antall medlemmer oppnådde tillegg.
- De som reiste krav for mange medlemmer: 76 prosent oppga at mange medlemmer oppnådde lokale tillegg.

5.5 Fornøyd med resultatene?

Det fins flere måter å betrakte suksessraten i forhandlingene på. De foregående gjennomgangene har vist at den store majoriteten oppnår pro rata, at mange trekker fram egen organisasjon som den som kom best ut av forhandlingsrunden. Samtidig viste det seg at enkelte fremmet få krav, mens andre ikke fikk igjennom alle sine krav. Siden 2006 har vi bedt forhandlerne om å evaluere resultatene, ut fra de prioriteringene de hadde i forkant av oppgjøret. Figur 5.7 viser svarene fra 2018 og tilbake til 2006.

Figur 5.7 Hvordan vil du evaluere resultatet, ut fra prioriteringene dere hadde før forhandlingene startet opp? 2006. 2014. 2016. 2017. 2018 (n=93).



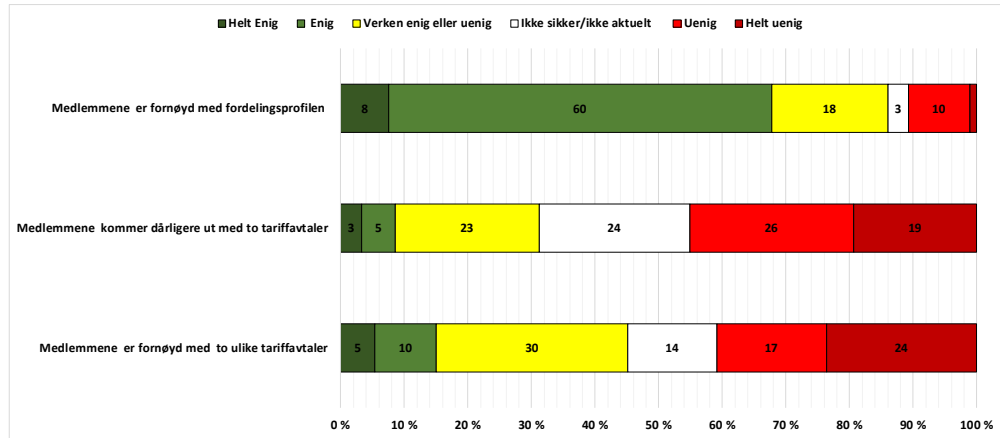
Gjennomgående evaluerer tre av fire forhandlere resultatene som gode. Om lag 20 prosent sier at de er verken gode eller dårlige, mens de siste prosentene svarer at de er dårlige. 2018-tilbakemeldingene ligger noe høyere på andelen som evaluerer resultatene som gode. Det er noen forskjeller i forholdet mellom dem som sier svært godt og ganske godt. Andelen som sier svært godt ligger om lag på en fjerdedel etter 2016-runden.

Avslutningsvis ba vi NTLs forhandlere ta stilling til noen påstander om hva de mente var medlemmenes oppfatning av fordelingsprofil, avtalestruktur og økonomisk utfall av den todelte avtalestrukturen.

Figur 5.8 Hvor enig eller uenig er du i påstandene under? 2018. (n=93).

NTL-medlemmene på vår arbeidsplass er fornøyd med fordelingsprofilen i det lokale 2018-oppgjøret vårt.
 NTL-medlemmene våre kommer økonomisk dårligere ut med to forskjellige tariffavtaler, enn det de ville ha gjort med en felles hovedtariffavtale.

NTL-medlemmene på vår arbeidsplass er fornøyd med at det er to ulike tariffavtaler.



De fleste av dem som forhandlet mente at medlemmene var fornøyd med fordelingsprofilen (de hadde framforhandlet). To av tre sier seg enig i at egne medlemmer var fornøyd med fordelingsprofilen i 2018-oppgjøret, mens omtrent 10 prosent sier seg uenig i det. Resten oppgir «verken eller», eller er usikre på påstanden.

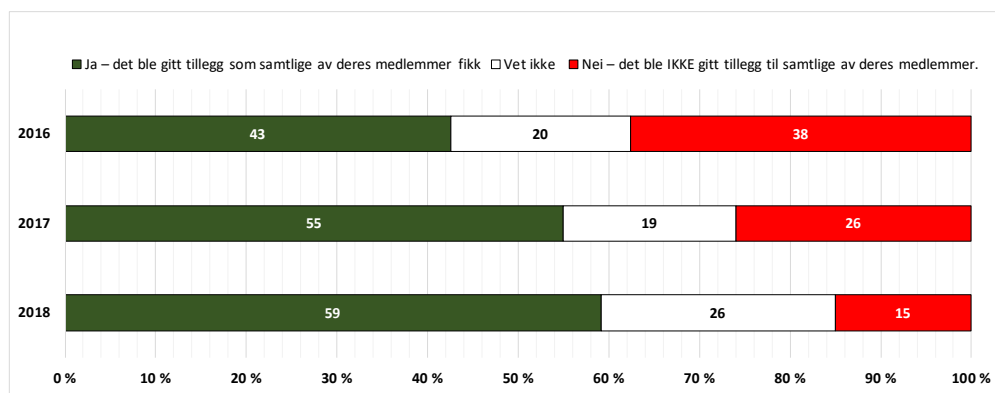
Den andre påstanden forhandlerne tok stilling til, var om endringene i avtalestruktur hadde medført at medlemmene kom dårligere ut enn det de ville ha gjort med en felles hovedtariffavtale (som før 2016). 45 prosent er uenig i påstanden, mens 15 prosent er enig i at medlemmene kommer dårligere ut med en delt hovedtariffavtale enn det de ville gjort med en felles avtale. Resten sier her «verken eller» eller er usikre på hvilke svar de mener passer. Blant dem som var enige eller uenige, er det tre ganger så mange som mener at medlemmene kommer bedre økonomisk ut med en todelt hovedtariffavtale enn med en felles avtale.

Påstanden om at medlemmene er fornøyd med at det nå er to forskjellige avtaler, får derimot liten støtte. 15 prosent mener at medlemmene er fornøyd med dette, mens fire av ti mener at medlemmene ikke er fornøyd med dette. Andelen som mener at medlemmene ikke er fornøyd med delingen, er nesten tre ganger større enn andelen som mener at medlemmene er fornøyd.

6 Akademikernes avtale

I 2018 oppnådde Akademikerne en lokal pott på 2,8 prosent per 1. mai på sin avtale. Ettersom de kun forhandler lokalt, så er det av interesse å vite mer om hvordan pengene ble fordelt blant deres medlemmer. Det skal her sies at vi ikke spør Akademikerne tillitsvalgte, men NTLs forhandlere. Ettersom det ikke gis noe sentralt på Akademikeravtalen, er det første spørsmålet knyttet til om det blir gitt et generelt tillegg til alle deres medlemmer.

Figur 6.1 Ble det gitt et generelt tillegg på Akademikeravtalen? 2016, 2017 og 2018. (n=93).



For det første ser man at andelen som oppgir at det blir gitt et generelt tillegg til samtlige akademikermedlemmer lokalt, øker. Mens fire av ti svarte at det skjedde i 2016, er andelen økt til seks av ti i 2018. Det andre man skal legge merke til er at andelen blant NTLs forhandlere som ikke vet dette, er svært høy. I 2018 er det faktisk hver fjerde som svarer at de ikke vet dette. Gitt den oppmerksomhet som var rundt delingen, kan dette sies å være noe oppsiktsvekkende. At andelen også øker i 2018, gjør det heller ikke bedre. Men dersom man tar ut de usikre av datamaterialet, blir bildet:

- I 2016 ble det gitt generelt lokalt tillegg i om lag halvparten av forhandlingsstedene.
- I 2017 ble det gitt generelt lokalt tillegg i to av tre forhandlingssteder.
- I 2018 ble det gitt generelt lokalt tillegg i fire av fem forhandlingssteder.

Videre var det slik at desto større Akademikerne var i virksomhetene, desto større var andelen som oppga at det ble gitt et generelt lokalt tillegg på deres avtale. En av fem bekreftet at det ble gitt et generelt lokalt tillegg, der Akademikerne utgjorde under 10 prosent av de ansatte. I virksomheter der Akademikerne utgjorde mer enn 20 prosent av arbeidsstokken, oppga 75 prosent at det ble gitt et generelt tillegg lokalt for deres medlemmer. Det er altså i virksomheter der Akademikerne har mange medlemmer at det oftest gis et lokalt generelt tillegg.

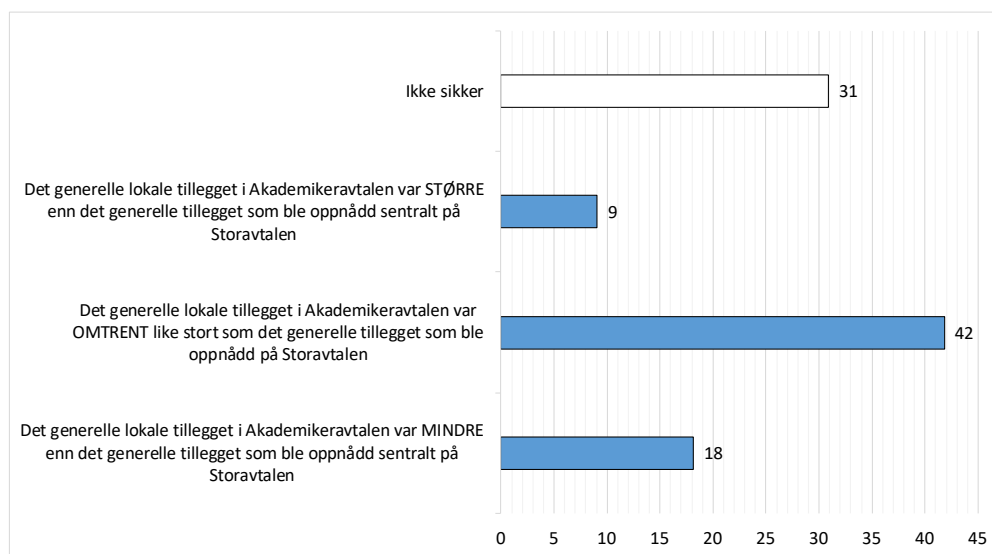
Videre ble det spurt om hvordan innretningen på det generelle tillegget var i 2018:

- Fire av ti oppga at det var et kronetillegg, mens en tilsvarende andel oppga at det var et prosenttillegg. De to siste var usikre.

Det var her også et åpent spørsmål hvor forhandlerne kunne utdype. Noen oppga da at det var innført lønnsstiger, og slik sett har man skapt seg nye regulativer – som igjen er annerledes enn Storavtalens lønnstabell.

Fordi ansatte på Storavtalen allerede hadde fått et generelt tillegg sentralt, ba vi forhandlerne som hadde svart at det var et lokalt generelt tillegg på Akademikeravtalen, om å vurdere størrelsen på de to generelle tilleggene mot hverandre.

Figur 6.2 Hvilken av svaralternativene under mener du stemmer best for din virksomhet? 2018 (n=55).



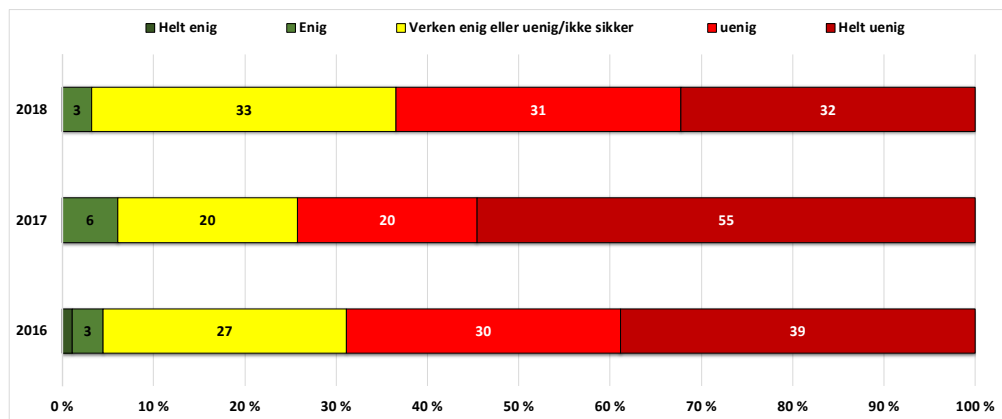
For det første var det mange av dem som oppga at Akademikerne hadde oppnådd et generelt lokalt tillegg, som ikke klarte å si noe om størrelsen på det.

Blant dem som *visste* om størrelsen, oppga seks av ti at det generelle tillegget de oppnådde lokalt var omtrent like stort som det generelle tillegget som ble gitt sentralt på Storavtalen. Hver fjerde som visste om størrelsen på det lokale tillegget til Akademikerne, mente dette var mindre enn det sentrale tillegget gitt på Storavtalen, mens resten mente det var motsatt.

7 Arbeidsgiversiden

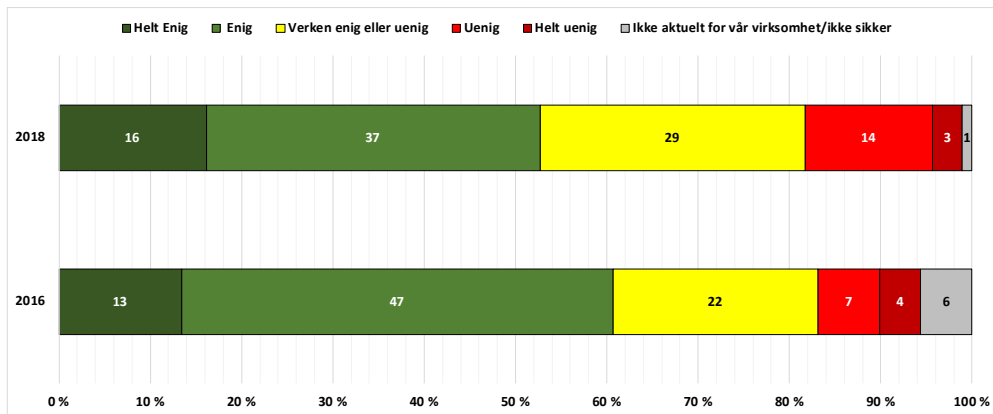
Heller ikke arbeidsgiverne i de statlige virksomhetene har blitt spurt i våre undersøkelser. Derimot har vi bedt NTL-forhandlerne ta stilling til noen påstander om arbeidsgiversiden. Den første påstanden de skulle ta stilling til, var hvorvidt deres arbeidsgiver ser det som en fordel eller ulempe med to forskjellige tariffavtaler i virksomheten, mens den andre påstanden gikk på hvor godt de syntes at arbeidsgiverne håndterte det å ha to forskjellige tariffavtaler.

Figur 7.1 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. 2017. 2018 (n=93).



Etter tre forhandlingsrunder med to ulike tariffavtaler i staten, ser det ikke ut til at andelen som er enig i påstanden er økt. 3–6 prosent av NTLs forhandlere mener at deres arbeidsgiver ser det som en klar fordel at det er to forskjellige tariffavtaler i virksomheten. Andelen som sier seg uenig i påstanden, varierer fra 63 prosent i 2018 til 75 prosent i mellomoppgjøret i 2017. Settes søkelyset på 2018, er det nedgang blant dem som sier seg helt enig, sett i forhold til 2017. Videre er det økning i andelen som er usikre eller svarer at de verken er enig eller uenig i påstanden.

Figur 7.2 Hvor enig eller uenig er du i påstanden: Forhandlingsløpet med to forskjellige tariffavtaler, ble håndtert stødig og godt av arbeidsgiver i vår virksomhet. 2016 og 2018. (n=93).



Bildet er fortsatt at majoriteten av forhandlerne mener at lokal arbeidsgiver håndterer forhandlingsløpet på en stødig og god måte. Andelen som er enig i denne prosessen, er noe lavere i 2018 enn i 2016, som var det første året med to avtaler. Videre ser man også at mindretallet som er uenig i påstanden, øker noe. Mens 11 prosent var uenig i 2016, var andelen uenig oppe i 17 prosent i 2018.

Sammendrag

For statsansatte, som ikke var medlem av et akademikerforbund, kom halvparten av årslønnsveksten i 2018 gjennom lokale forhandlinger. Høsten 2018 ble det forhandlet en lokal pott på 1,9 prosent av lønnsmassen per 1. juli 2018. Dette notatet har gått gjennom tilbakemeldingene fra NTL sitt forhandlerkorps som forhandlet på vegne av sine medlemmer ute i de statlige virksomhetene. Forhandlerne som svarte representerer 75 prosent av NTLs medlemmer i staten.

I motsetning til i mellomoppgjøret 2017, regnet den store majoriteten av forhandlerkorpset ut sin pro rata før 2018-forhandlingene startet opp. Med andre ord visste de fleste hvor stor andel av potten de måtte hente tilbake til medlemmene for å opprettholde sin andel av lønnsmassen.

Med økte lokale potter reduseres også andel av lønnsvekst som kommer sentralt. For at medlemmene skal opprettholde eller styrke sin kjøpekraft, må de ha uttelling i de lokale forhandlingene.

En måte å løse kjøpekraftsproblematikken på, er å fremme krav om et generelt lokalt tillegg som gjelder alle som er dekket av Storavtalen (inkludert uorganiserte). Denne muligheten var det få av NTLs forhandlere som ønsket å bruke. Syv av ti forhandlere meldte tilbake at de ønsket å forhandle på tradisjonelt vis; etter individuelle krav fra medlemmene.

Statistikk og kvaliteten på denne har vært omdiskutert i de lokale forhandlingene. Drøyt halvparten oppga i 2018 at de fikk all statistikk de etterspurte, mens 38 prosent fikk statistikk, men med noen mangler. 5 prosent mente det var store mangler med tallgrunnlaget, mens 2 prosent ikke fikk noe statistikk i det hele tatt.

Tendensen med at større andeler av medlemmene har krav inne i de lokale forhandlingene, fortsatte i 2018. Syv av to forhandlere meldte at de hadde reist krav på vegne av mer enn 70 prosent av medlemmene. Tre av ti hadde reist krav på 90 prosent eller mer av medlemmene. Det finnes forskjellige grunner til om man vil fremme få eller mange krav, men de som fremmet mange krav, klarte å få igjennom langt flere enn de som valgte å fremme få krav på vegne av få medlemmer.

Ellers viste forhandlerkorpsets tilbakemeldinger på de økonomiske resultatene seg å være gode. 86 prosent oppnådde pro rata, og fire av ti oppga at de hadde hentet ut langt over pro rata. Dette er den høyeste andelen som noen gang har vært målt.

Som i tidligere forhandlingsrunder hadde mange klart å hente ekstra penger i den lokale potten. Finanseringen skjer i all hovedsak gjennom ta ut de uorganiserte sine krav i forhandlingene. Blant tillitsvalgte som oppga at mer enn 20 prosent av de ansatte i virksomheten var uorganisert, svarte to av tre at de hadde hentet ut langt over pro rata.

På spørsmålet: «Alt i alt, hvem kom best eller dårligst ut i de lokale forhandlingene?» forsetter trenden fra 2016 (da den statlige hovedtariffavtalen ble delt i to). NTLs forhandlerkorps trekker fram egen organisasjon, eller at pro rata rådet mellom organisasjonene. På spørsmålet om hvem de mente kom dårligst ut, er det – ikke helt uventet – de uorganiserte som ble trukket fram. Ut fra egne prioriteringer i forkant oppga fire av fem at de er fornøyd med forhandlingsresultatene.

Verken Akademikernes medlemmer eller arbeidsgiverne er spurt i denne undersøkelsen, men legger vi NTL-forhandlernes opplysninger til grunn, kan det se ut til:

- At det på Akademikernes avtale har blitt vanligere å ha et generelt lokalt tillegg. Usikkerheten i NTLs forhandlerkorps er fortsatt betenkelig høy rundt Akademikernes avtale. Blant dem som hadde oversikten, kan det se ut til at det lokale generelle tillegget ofte er i samme størrelsesorden som det sentrale tillegget på Storavtalen. I mange forhandlingsområder nulles forskjellene mellom de to avtalene ofte ut med et slikt lokalt tillegg.
- NTL-forhandlernes tilbakemeldinger på avtalestruktur som et lokalt arbeidsgiverproblem, holder seg. Man kunne kanskje tenke seg at delingen av tariffområdet ville gått seg til etter hvert, men etter tre forhandlingsrunder er det fortsatt kun en håndfull forhandlere som mener at arbeidsgiver ser det som en fordel med to avtaler.
- Når det kommer til å legge til egne midler, ser vi ingen sterke tendenser til at dette skjer på den ene avtalen, men ikke på den andre. Dersom arbeidsgiver velger å skyte inn ekstra penger i potten, skjer det i all hovedsak på begge tariffavtalene og etter samme prinsipp.

Utover at de fleste henter tilbake medlemmenes andel av potten, og vel så det, er det en underliggende problemstilling som ulmer. De sentrale tilleggene er ikke store nok til å opprettholde medlemmenes kjøpekraft, og problemsstillingen følger med på lasset når det deretter skal forhandles lokalt. Samtidig var det ikke noe stort krav nedenfra om å ta tak i problemstillingen. Syv av ti ville forhandle ut fra medlemmenes individuelle krav, noe de er vant til – og som de fleste behersker godt. En tillitsvalgt oppsummerte det slik:

Vi har tradisjon for å gi individuelle tillegg lokalt. Dette blir et problem når de generelle tilleggene går ned, og en stadig større del av potten blir fordelt til lokale tillegg. Å fordele noe av den lokale potten til generelle kronetillegg blir litt vanskelig når vi ikke har tradisjon for det. Hvor stort skal dette i så fall være? Kanskje LO Stat sentralt kunne gi noen råd om dette? Mens dette virker enkelt for Akademikerne lokalt – for dem er det naturlig at de får det samme generelle tillegget som oss andre.

Vedkommende er trolig ikke alene i sine vurderinger, og det kan sies at han/hun har et poeng. Det kan se ut til at det på Akademikeravtalen i hans virksomhet blir gitt et generelt tillegg tilsvarende det som ble gitt på Storavtalen, og at de lokale forhandlingene på de to avtalene slik sett har samme utgangspunkt. Problemstillingen blir mer kompleks dersom Akademikerne lokalt oppnår et større generelt tillegg enn det de sentrale partene på Storavtalen klarer å framforhandle. For NTL må det framstå som en ideologisk og kommunikasjonsmessig utfordring.

Lokale forhandlinger i staten 2018

Dette notatet studerer de lokale lønnsforhandlingene som ble gjennomført i det statlige tariffområdet høsten 2018. Lokale forhandlingsledere i Norsk Tjenestemannslag (NTL) beskriver sine forberedelser, prioriteringer og erfaringer i forhandlingsrunden. Videre redegjøres det for den økonomiske fordelingen av pengene ute i de statlige virksomhetene, og om forhandlerne klarte å hente ut sin andel av de lokale pottene.



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

Fafo-notat 2019:13
ISSN 0804-5135
Bestillingsnr. 10303