

Elin Svarstad

Lokale forhandlinger i staten 2022

Fafo-notat
2023:09

Elin Svarstad

Lokale forhandlinger i staten 2022

Fafo-notat 2023:09

Fafo-notat 2023:09

© Fafo 2023

ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	4
Sammendrag	5
1 Innledning	7
1.1 Nytt i 2022-undersøkelsen og svarprosent.....	7
1.2 Statistisk usikkerhet.....	8
2 Virksomheter og medlemmer	9
2.1 Fagorganiserte i staten.....	9
2.2 Virksomhetene forhandlerne svarer på vegne av.....	9
2.3 Medlemmene.....	10
2.4 De uorganiserte og ansatte på andre avtaler.....	12
3 Forberedelser til 2022-oppgjøret	13
3.1 Oversikt over tidligere resultater.....	13
3.2 Pro rata-beregninger.....	13
3.3 Egne beregninger før forhandlingene.....	13
3.4 Statistikkgrunnlag lokalt.....	16
4 Forhandlingsprosessen i 2022	19
4.1 Tilskudd av midler fra virksomheten.....	19
4.2 Krone- eller trinntillegg?.....	20
4.3 Andel medlemmer det ble reist krav for.....	21
4.4 Forhandlingsklimaet.....	22
4.5 Fordelingsprofil.....	23
5 Økonomiske resultater 2022	24
5.1 Oppnådde man pro rata?.....	24
5.2 Hvem kom best og dårligst ut?.....	26
5.3 Krav om lokale tillegg.....	28
5.4 Lønnsforskjeller blant NTL-medlemmer.....	28
5.5 Ny avtalekonstellasjon i 2022.....	29
5.6 Fornøyd med resultatene?.....	32
6 Akademikerne og Unios avtaleområde	34
7 Arbeidsgiversiden	36
Referanser	38

Forord

Dette notatet er skrevet våren 2023 på oppdrag fra LO Stat, og handler om de lokale lønnsforhandlingene i det statlige tariffområdet høsten 2022. Notatet bygger på en spørreundersøkelse blant Norsk Tjenestemannslags forhandlingsledere, og inngår i en serie av notater og rapporter Fafo har utarbeidet om temaet. Årets notat er en oppdatering, som i stor grad bygger på 2019-undersøkelsen som ble gjennomført av Bård Jordfald (Jordfald, 2022). Tord Flatland ved Fafo har hatt ansvar for å tilrettelegge og sende ut spørreundersøkelsen, og fortjener en stor takk. Egil André Aas, Henriette Jevnaker, Finn Olav Haga og Vibecke Solhaug i LO Stat, og Ellen Dalen i NTL har fulgt prosjektet. Takk for nyttige kommentarer og innspill. Ved Fafo har Kristine Nergaard vært kvalitetssikrer og Jon Lahlum lest korrektur, takk til dere også.

Oslo, juni 2023
Elin Svarstad, prosjektleder

Sammendrag

Dette notatet redegjør for resultatene fra en spørreundersøkelse blant NTL-forhandlere om de lokale forhandlingene i staten i 2022. Notatet er det åttende i en rekke undersøkelser Fafo har gjennomført om temaet. Årets notat er i stor grad en oppfølging av 2019-undersøkelsen (Jordfald, 2021), men med noen forskjeller. Vi har lagt til en del spørsmål knyttet til endringene i forhandlingssystemet som følge av at Unio valgte å inngå en likelydende avtale som Akademikerne fra og med 2022. Overgangen medførte at de to avtaleområdene ble omtrent like store. Som følge av dette, vedtok Stortinget at lønnsmassen til de uorganiserte skulle fordeles til det avtaleområdet som var størst i den enkelte virksomhet. I mange tilfeller ble resultatet at NTL mistet potten til de uorganiserte i de lokale forhandlingene.

Resultatene fra undersøkelsen viser for det første at NTLs forhandlere, i likhet med tidligere, er godt forberedt til forhandlingene. 94 prosent av forhandlerne oppga at tidligere års forhandlinger var systematisk organisert, med hvert enkelt medlems historikk tilgjengelig før forhandlingene startet opp. De fleste oppga at de hadde gått igjennom tidligere års resultater for å se hvilke medlemmer som hadde oppnådd lokale tillegg, og at det hadde blitt foretatt prioriteringer blant medlemmenes krav før forhandlingene startet. Majoriteten hadde også foretatt pro rata beregninger i forkant av lønnsforhandlingene.

De senere undersøkelsene har vist en todeling blant forhandlere: de som foretrekker tillegg til alle lokalt, og de som ønsker en annen fordeling. Også i 2022 ser vi en slik deling. Fire av ti ønsket tillegg til alle lokalt, mens drøyt halvparten ønsket det ikke. Når det gjelder prioriteringer i forkant av forhandlingene, opplyser majoriteten at utjevning og lønnsvekst til alle står høyest på lista. De fleste opplyser at de fikk tilgang til tilfredsstillende lønnsstatistikk før oppstart av forhandlingene, og majoriteten fikk statistikk over alle ansatte i virksomheten. Kun halvparten opplyser å ha fått statistikk fordelt etter ansiennitet, og tre av fire fikk statistikk fordelt på kjønn.

Det har vært en økning i andel forhandlingsledere som oppgir at det skytes til midler til LO Stats og YS Stats avtaleområder fra virksomheten fra 2019 til 2022. 33 prosent svarte at det ble lagt til midler fra virksomheten. Når det gjelder Akademikerne og Unios avtaleområde, svarer 24 prosent av NTLs forhandlere at det ble lagt til midler der. Der forhandlerne oppga at det ble skutt inn midler på begge avtaleområdene, svarer de fleste at det ble lagt til like mye i prosent av lønnsmassen.

Det har vært en utvikling i de tre siste undersøkelsene (2018, 2019 og 2022) at en stadig lavere andel av kravene som ble fremmet på vegne av NTLs medlemmer var i form av trinntillegg, mens det har vært en økning i andelen som oppgir at det ble fremmet enten kronetillegg eller en kombinasjon av de to. Rene trinntillegg er likevel fremdeles det vanligste, litt færre enn fire av ti forhandlere oppgir at det ble gitt trinntillegg i 2022. Mellom 2019 og 2022 har det vært en nedgang i andelen medlemmer det fremmes krav for. Fire av ti svarer likevel at det fremmes krav for mer enn 70 prosent av medlemmene.

Forhandlerne rapporterer om godt forhandlingsklima i virksomhetene, på tross av at det i 2022 ble mye ekstra arbeid for virksomhetene med å fordele lønnsmasse på avtaleområder lokalt. De fleste forhandlerne mener enten at fordelingsprofilen på

oppgjøret var tilfredsstillende eller at tilleggene burde vært mer spredt enn det som ble resultatet i 2022. Færre enn én av ti mener tilleggene burde vært mindre spredt.

En lavere andel NTL-forhandlere oppgir at man oppnådde langt over pro rata i de lokale forhandlingene i 2022. Tidligere år har lønnsmassen til de uorganiserte i stor grad tilfalt potten til de store avtalene med LO Stat, Unio og YS Stat. I 2022 endret dette seg i mange virksomheter, noe som har satt sitt preg på oppgjøret. Mange NTL-forhandlere opplyser at deres tariffavtale har mistet potten til de uorganiserte, noe som har bidratt til en lavere lønnsnett og dårligere økonomisk uttelling. Mange er bekymret for økte lønnsforskjeller. På spørsmål om fordelingen innad i avtaleområdet til LO Stat og YS Stat, oppgir imidlertid halvparten av forhandlerne at organisasjonene kom likt ut. Det ser også ut til at man i stor grad får gjennomslag der det reises krav om lokale tillegg på vegne av medlemmene. På tross av en nedgang i den rapporterte andelen NTL-medlemmer det ble reist krav for, oppgir seks av ti forhandlere at over 70 prosent av de det ble reist krav for fikk lokale tillegg. De fleste NTL-forhandlerne svarer også at de er rimelig fornøyde med årets oppgjør.

Når det gjelder de uorganiserte, er majoriteten av NTL-forhandlerne uenige i at det er en fordel for disse at lønnsmassen tilfaller den største avtalen i virksomheten. Samtidig svarer over halvparten at de uorganiserte har fått mindre enn sammenlignbare NTL-medlemmer i virksomheten.

For avtaleområdet til Akademikerne og Unio, rapporterer 7 av 10 NTL-forhandlere at det ble gitt et lokalt tillegg til alle i 2022. De fleste av disse svarer at tillegget var omtrent like stort som det som ble gitt sentralt i avtaleområdet til LO Stat og YS Stat. En av fire svarer at det lokale tillegget som ble gitt til medlemmer av forbund tilknyttet Akademikerne eller Unio var større. Det er en økning fra tidligere år. En vesentlig andel (én av fem) vet imidlertid ikke hva som skjer på Akademikernes og Unios avtaleområde.

Drøye halvparten av forhandlerne er uenige i påstanden om at arbeidsgiver ser det som en fordel at det er to avtaleområder i virksomheten. Det er en nedgang fra tidligere år. Seks av ti mener at arbeidsgiver håndterte forhandlingsløpet med to avtaleområder stødig og godt.

1 Innledning

Dette notatet oppsummerer de lokale forhandlingene som NTLs forhandlingsledere gjennomførte i det statlige tariffområdet høsten 2022. Dette er det åttende notatet i en rekke der Fafo har studert den lokale fordelingen i den statlige lønnsdannelsen. Den forrige undersøkelsen ble gjennomført i 2019 (Jordfald, 2021). Årets notat er i stor grad en oppdatering av 2019-undersøkelsen.

Året 2022 representerer et skifte i staten. Unios felles tariffavtale for LO Stat, YS Stat og Unio, ble erstattet av en likelydende hovedtariffavtale som Akademikerne. Den nye avtalen bygger i stor grad på Akademikernes avtale i statlig sektor. Overgangen medførte at Unio utelukkende forhandlet om den økonomiske rammen sentralt, mens fordelingen ble forhandlet av de lokale partene, på samme måte som Akademikerne har gjort siden 2016. En annen endring var fordelingen av lønnsmassen til de uorganiserte arbeidstakerne. Tidligere har deres lønnsmasse fulgt LO Stat, YS og Unio sin avtale. Fordi de to avtalene fra og med 2022 ble omtrent like store, bestemte Stortinget at ordningen skulle erstattes med et system der lønnsmassen til de uorganiserte går til det avtaleområdet som er størst i den enkelte virksomhet (Innst. St. 466 2021–2022). I årets undersøkelse har vi valgt å stille en del spørsmål knyttet til denne vesentlige endringen i lønnsdannelsen i det statlige tariffområdet.

I LO Stats og YS Stats avtaleområde ble partene i 2022 enige om et generelt tillegg på 10 000 kr for lønnstrinn 19–64, og 1,7 prosent for lønnstrinn 65–101. Det ble avsatt 0,85 prosent av lønnsmassen til lokale forhandlinger. Alle tillegg ble gitt med virkning fra og med 1. mai. Notatet formidler tilbakemeldingene om hvordan egne forhandlinger forløp fra NTLs forhandlerkorps ute i de statlige virksomhetene, og deres oppfatninger av hva som skjedde i forhandlingene på den andre avtalen.

1.1 Nytt i 2022-undersøkelsen og svarprosent

2022-undersøkelsen er i stor grad en oppfølging av undersøkelsen som ble gjennomført i 2019. Det innebærer at vi har forsøkt å nå ut til den samme typen respondenter som i 2019 og at majoriteten av spørsmålene fra den forrige undersøkelsen er videreført. Det har imidlertid vært enkelte endringer av formuleringer og noen spørsmål er byttet ut, både som følge av endrede forutsetninger for forhandlingene i staten, og for å gjøre spørreskjemaet enklere å forstå. Vi har også tatt inn noen spørsmål knyttet til konsekvenser av den nye avtalekonstellasjonen i staten fra og med 2022.

Undersøkelsen er rettet mot NTLs tillitsvalgte i statlig sektor. Vi har valgt å prioritere å nå ut til respondenter i de delene av statlig sektor der NTL har størstedelen av sin medlemsmasse. Det er ønskelig med størst mulig sammenlignbarhet med tidligere år. I likhet med i 2019, ble det i 2022 foretatt følgende avgrensninger:

- Statlige virksomheter der NTL har færre enn ti medlemmer er utelatt.
- Forsvaret og Forsvarsstaben er utelatt, ettersom militært personell organiseres i Norges offisers- og spesialistforbund.

- Mindre virksomheter, for eksempel i universitets- og høyskolesektoren hvor forhandlingene har vært dekket av tillitsvalgt ved nærliggende universitet eller høyskole, er utelatt.
- Av hensyn til konsistens med 2019-undersøkelsen, er statsforvalterne utelatt.

Ifølge hovedtariffavtalen mellom Staten og LO Stat og YS Stat for perioden 2022–2024, er det i overkant av 220 forhandlingssteder i det statlige tariffområdet. I tillegg er det delegerte forhandlinger i NAV og Politiet. Noen steder er det så få NTL-medlemmer at forhandlingene foregår andre steder. Når vi tar hensyn til dette og restriksjonene som framgår av kulepunktene over, sitter vi igjen med 155 forhandlingssteder. Av disse hadde vi kontaktinformasjon til 145 forhandlere i NTL. Undersøkelsen ble sendt ut til disse 145 i januar 2023. Av disse 145 var det 8 som svarte nei på spørsmål om samtykke til å oppbevare personinformasjon, 6 hvor mottakeradressen var feil eller ikke eksisterte, og 16 som oppga at de ikke forhandlet lønn i 2022. Etter tilbakemeldinger fra respondentene og en oppklaringsrunde hvor Fafo tok kontakt med en del forhandlingssteder via telefon, sendte vi undersøkelsen til ytterligere 15 forhandlingsledere. Det ble purret tre ganger i løpet av februar og mars. Trekker vi fra de 16 feilmottakerne, sitter vi igjen med et bruttoutvalg på 144. Av disse fikk vi 99 fullstendige svar, en svarprosent på 67. Det er noe lavere enn i 2019, da svarprosenten var 77 og antall respondenter 101.

Som i foregående undersøkelser, var det forhandlingsleder som oftest svarte på vegne av forhandlingsutvalgene. 85 prosent av de som svarte var forhandlingsleder, mens resten var medlemmer av utvalget. Det er ingen store endringer i forhandlingserfaring fra foregående undersøkelser.

- Som i 2019 hadde halvparten av respondentene deltatt i forhandlinger fem ganger eller mer, og sju av ti hadde deltatt tre ganger eller mer. Ni prosent deltok for første gang, en liten økning fra 2019, hvor tallet var seks prosent.
- 78 prosent hadde deltatt på forhandlingskurs i regi av NTL eller LO Stat, omtrent som i 2019.

1.2 Statistisk usikkerhet

Utvalget i spørreundersøkelsen består av 99 respondenter. Det er et lite utvalg, selv om populasjonen «forhandlere i NTL» også er liten. Jo mindre utvalg og jo færre observasjoner, desto større er risikoen for at man konkluderer på et grunnlag som ikke er holdbart. Når utvalget er lite vil hvert svar telle mer, og dermed gi større utslag. Små endringer fra tidligere år vil også kunne være tilfeldige variasjoner snarere enn reelle endringer. Vi vil kommentere endringer fra tidligere års undersøkelser underveis i notatet, men det er viktig å understreke at dette ikke trenger å innebære systematiske endringer. Det er også viktig å være klar over at det årets respondenter ikke trenger å være de samme personene som har svart på undersøkelsen tidligere år. Nye forhandlere kan ha andre oppfatninger selv om fenomenene ikke er endret.

2 Virksomheter og medlemmer

I dette kapitlet ser vi nærmere på hva som kjennetegner virksomhetene og de ansatte der NTL har medlemmer. Vi starter med å gi en kort oversikt over hvordan de fire hovedorganisasjonene på arbeidertakersiden fordeler seg i det statlige tariffområdet. Deretter redegjør vi for hvilke virksomheter forhandlerne som deltok i spørreundersøkelsen, svarer på vegne av. Vi ser så nærmere på hvordan forhandlerne beskriver egne medlemmer, uorganiserte og ansatte på andre avtaler.

2.1 Fagorganiserte i staten

Tabell 2.1 viser fordeling av årsverk mellom hovedorganisasjoner på arbeidstakersiden, i det statlige tariffområdet i 2022. I 2022 var det for første gang Akademikerne som hadde flest medlemmer i staten. Forbund tilknyttet Akademikerne er størst i majoriteten av departementer, tilsyn og direktorater. Det er imidlertid flere unntak med mange årsverk. Dette gjelder NAV, Skatteetaten, Forsvaret, Kriminalomsorgen, Lånekassen og Utenriktjenesten, hvor LO-forbund har like mange eller flere medlemmer. LO er den nest største hovedorganisasjonen i staten, med litt færre medlemmer enn Akademikerne. Unio er tredje største hovedorganisasjon og er dominerende i universitets- og høyskolesektoren. YS er den minste hovedorganisasjonen, med medlemmer blant annet i Helfo, Kriminalomsorgen, Forsvaret og i ting- og lagmannsrettene.

Tabell 2.1 Fordeling av årsverk på hovedorganisasjoner og uorganiserte i det statlige tariffområdet. 2022. Medlemskap med to eller flere hovedsammenslutninger, eller forhandlingssteder med mindre enn fem årsverk er fjernet fra tallmaterialet. Kilde: LO Stat.

	Uorganiserte	Akademikerne	LO	Unio	YS	Totalt
Antall	20 679	38 924	38 479	33 456	20 684	152 222
Andel, prosent	13,6	25,6	25,3	22,0	13,6	100

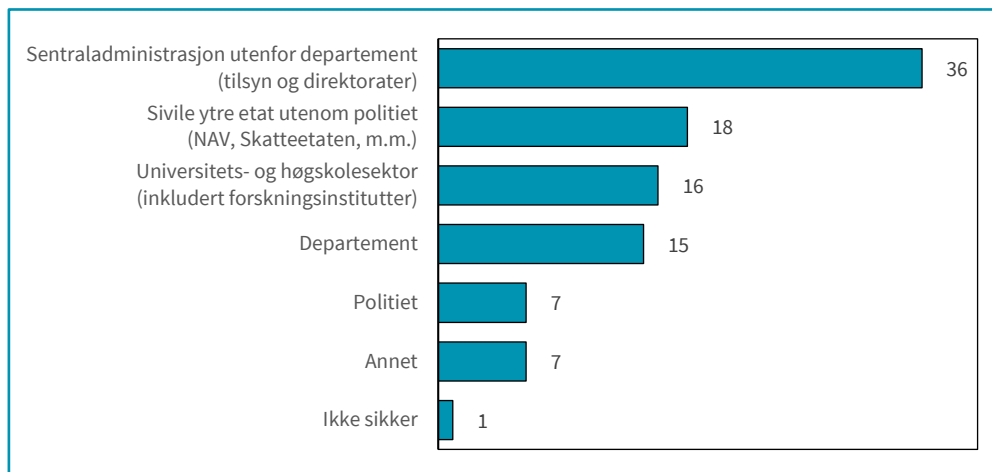
NTL er det desidert største forbundet i LO Stat. Unntakene er Forsvaret, hvor Norges offisers- og spesialistforbund har militært personell, mens NTL har sivilt ansatte. I Kriminalomsorgen har Norsk Fengsels- og Friomsorgsforbund flest medlemmer. I Statens vegvesen har Forbundet for Ledelse og Teknikk, NTL og Norsk Arbeidsmandsforbund en del medlemmer. Norsk Arbeidsmandsforbund har også medlemmer i Kystverket. I BUF-etat er Fagforbundet størst, men også Fellesorganisasjonen er ganske store.

2.2 Virksomhetene forhandlerne svarer på vegne av

Vi går nå over til å se på hvem forhandlerne svarer på vegne av. Den største andelen av de spurte forhandlerne oppgir å svare på vegne av ansatte i sentraladministrasjon utenfor departement, det vil si tilsyn og direktorater (figur 2.1). Dernest følger sivil ytre etat utenom politiet, altså blant annet NAV og Skatteetaten (18 prosent). 16

prosent av respondentene svarer på vegne av universitets- og høyskolesektoren, mens 15 prosent tilhører departementer. Den laveste andelen finner vi i politiet (7 prosent).

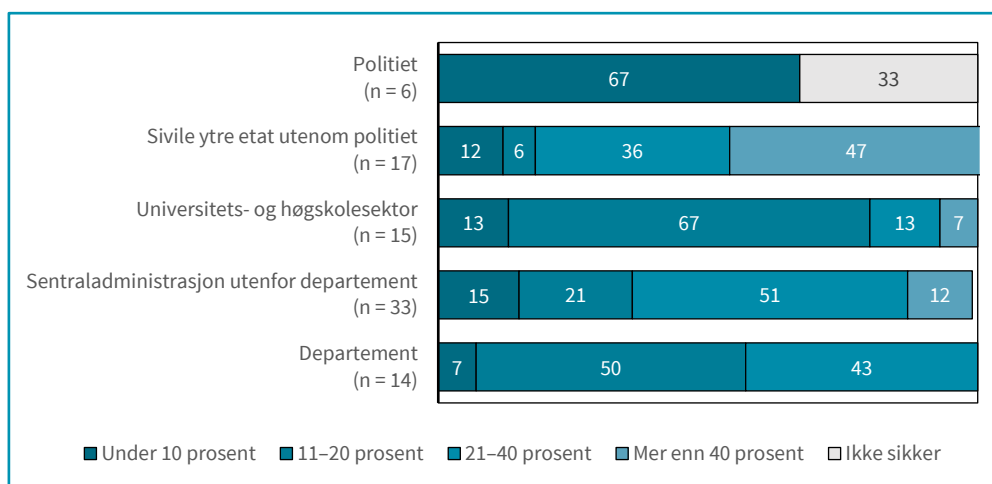
Figur 2.1 Hvor i staten er virksomheten du svarer på vegne av? Prosent. (n = 93).



2.3 Medlemmene

Når det gjelder medlemsmasse på de ulike forhandlingsstedene, oppgir respondentene den høyeste NTL-andelen i sivil ytre etat utenom politiet, altså blant annet NAV og Skatteetaten (figur 2.2). Litt under halvparten av respondentene svarer at mer enn 40 prosent av de ansatte er NTL-medlemmer. Ellers er det vanligste svaret både i UH-sektoren, sentraladministrasjon utenfor departement og i departementene, at et sted mellom 11 og 40 prosent er NTL-medlemmer. Mange av gruppene består av få respondenter. Det betyr at en enkelt persons svar får stor betydning for prosentfordelingen. Sammenligninger med tidligere år må derfor gjøres med forsiktighet.

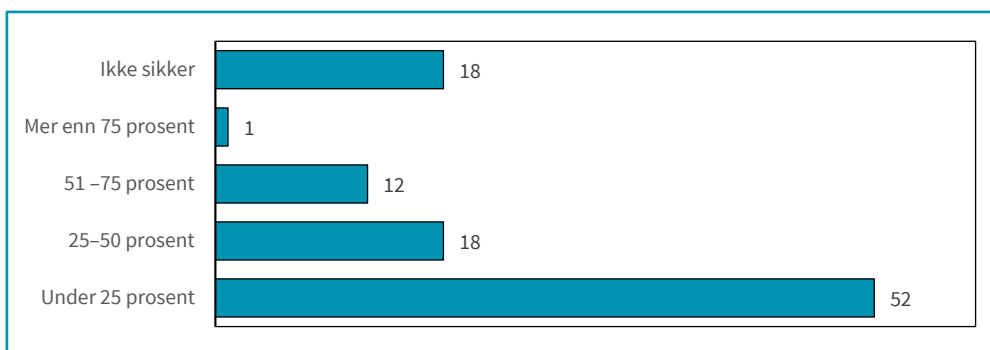
Figur 2.2 Hvor stor andel av de ansatte i virksomheten vil du anslå er medlem av NTL? Prosent. (n=85).



En annen endring som inntraff for LO stat i oppgjøret i 2022 var at ansiennitetssystemet ble endret. Det har i flere år vært en protokolltilførsel i hovedtariffavtalen mellom LO Stat, YS Stat og Unio på den ene siden, og staten på den andre, hvor man har hatt en ambisjon om å revidere lønssystemet. I 2022 ble dette gjennomført gjennom

et nytt system for ansiennitetsopptrykk. Det nye systemet innebar at 39 lønnsrammer er erstattet av tre lønnsstiger på 4, 10 og 16 år. Det betyr at flere stillingskoder får ansiennitetsopptrykk. En annen endring i forbindelse med nytt lønnsystem, er at minstelønnsatsene er hevet. For eksempel er minstelønn for førstekonsulent hevet med 7 lønnstrinn, og minstelønn for førsteamanuensis er hevet med 4 lønnstrinn. Det nye systemet bygger på *stillingsansiennitet*, det vil si hvor lenge vedkommende har vært i stillingen. Alle som etter det nye systemet starter i en stillingskode eller endrer stillingskode, starter nå med ansiennitet lik 0, dersom de ansettes i en stillingskode tilknyttet en ansiennitetsstige. Hver stillingskode har en minstelønn. Ved innplassering legges det til et antall lønnstrinn i henhold til godskringsreglene i hovedtariffavtalen.

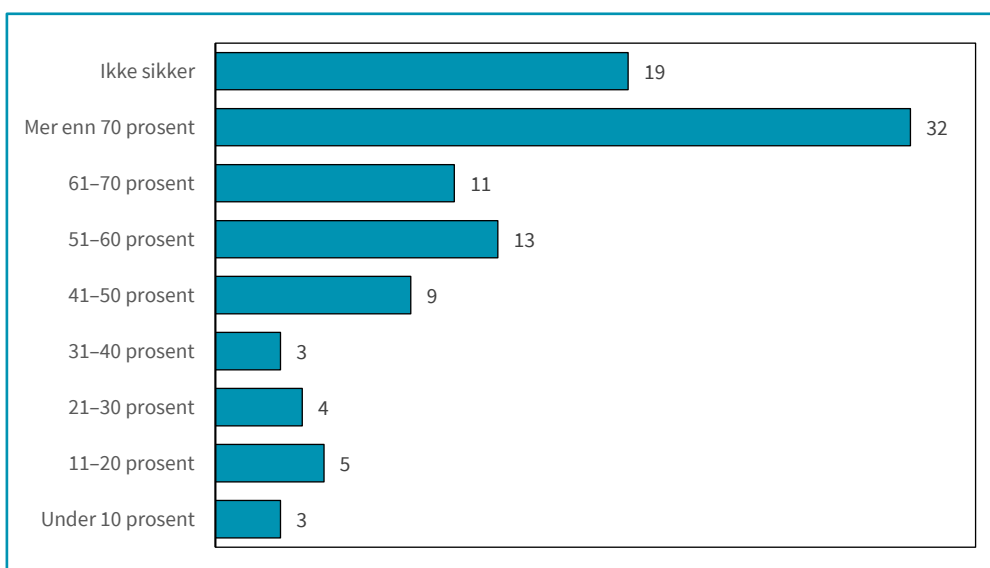
Figur 2.3 Hvor stor andel av NTL-medlemmene er ansatt på stillinger med ansiennitetsstige? Prosent (n = 93).



Majoriteten, så vidt over halvparten av respondentene, svarer at under 25 prosent av NTL-medlemmene er på ansiennitetsstiger. 18 prosent svarer at mellom 25 og 50 prosent av medlemmene er på stige, mens 12 prosent svarer mellom 51 og 75 prosent. En vesentlig andel, 18 prosent, er ikke sikre.

Den største gruppen forhandlerne oppgir at mer enn 70 prosent av de ansatte de forhandler på vegne av har utdanning på universitets- eller høghskolenivå (figur 2.4). 32 prosent svarer dette. 19 prosent er usikre.

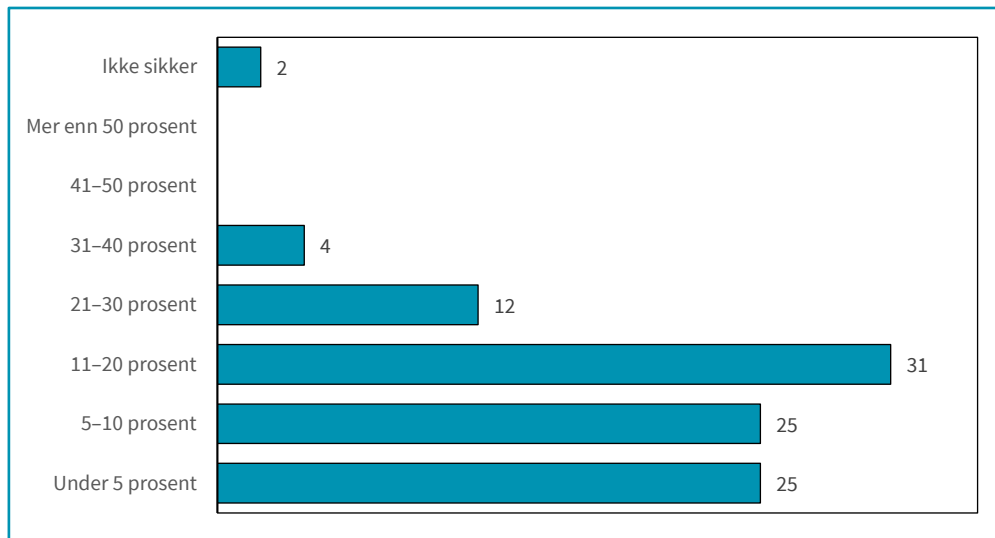
Figur 2.4 Hvor stor andel av NTL-medlemmene i virksomheten har utdanning på universitets- eller høghskolenivå? Prosent. (n = 93).



2.4 De uorganiserte og ansatte på andre avtaler

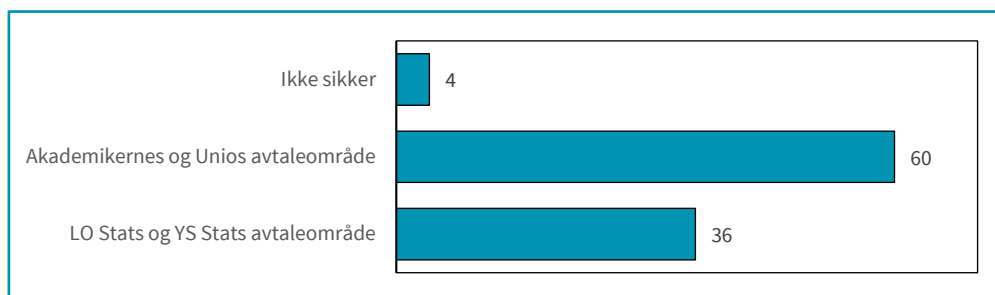
Som omtalt i innledningen skjedde det et fundamentalt skifte i staten i 2022 da Unio valgte å melde overgang til Akademikernes avtale. Som følge av overgangen vedtok Stortinget en midlertidig ordning hvor de uorganiserte skulle følge det avtaleområdet som dekket flest årsverk i den aktuelle virksomheten. For LO Stat og YS Stat, som tidligere hadde den største avtalen i staten sammen med Unio, er dette en betydelig endring. Vi spurte NTL-forhandlerne hvor stor andel av de ansatte i virksomheten som var uorganiserte (figur 2.5). Drøyt 80 prosent av forhandlerne svarer et sted mellom 0 og 20 prosent.

Figur 2.5 Hvor stor andel av de ansatte i virksomheten vil du anslå er uorganiserte? Prosent. (n = 91).



Vi har også spurt hvilken avtale de uorganiserte tilhører i de enkelte forhandlerens virksomheter. Som vist i figur 2.6, svarer 60 prosent at disse tilhører avtalen til Akademikerne og Unio. I kapittel 6 skal vi se hvordan de økonomiske resultatene i forhandlingene henger sammen med hvilken avtale de uorganiserte tilhører.

Figur 2.6 Tilhører de uorganiserte i din virksomhet avtaleområdet til LO Stat og YS Stat eller Akademikerne og Unio? Prosent. (n = 91).



3 Forberedelser til 2022-oppgjøret

Vi har spurt forhandlerne om de har oversikt over resultatene fra tidligere, om de foretok beregninger i forkant av forhandlingene og hva slags statistikk som ble gjort tilgjengelig for dem fra arbeidsgiver.

3.1 Oversikt over tidligere resultater.

I tidligere studier Fafo har gjennomført om lokale forhandlinger i staten, har forhandlerne til NTL rapportert at de er godt forberedt. Lønnsdata har vært systematisk organisert før forhandlingene startet, de fleste forhandlerne hadde god oversikt over hvem som hadde oppnådd tillegg i tidligere lokale forhandlingsrunder, og i de fleste forhandlingsstedene hadde man et systematisk grunnlagsmateriale på individnivå som var gjennomgått før forhandlingene startet opp.

Situasjonen har ikke endret seg i 2022. 94 prosent av forhandlerne oppga at tidligere års forhandlinger var systematisk organisert, med hvert enkelt medlems historikk tilgjengelig før forhandlingene startet opp. 94 prosent oppga at de hadde gått gjennom tidligere års resultater for å se hvilke medlemmer som hadde oppnådd lokale tillegg, og 88 prosent oppga at det hadde blitt foretatt prioriteringer blant medlemmenes krav før forhandlingene startet.

3.2 Pro rata-beregninger

I de tidligere undersøkelsene har det vært en del variasjon i andelen som hadde beregnet pro rata. Med uttrykket «pro rata» mener vi her at en organisasjon (eller annen definert gruppe) henter ut sin andel av den lokale potten, målt ved lønnsmasse. Dersom NTL eksempelvis har 30 prosent av lønnsmassen på LO Stats/YS Stats avtaleområde og oppnår 30 prosent av den lokale potten, har NTL oppnådd pro rata. Er andelen under 30 prosent av lønnsmassen har man ikke oppnådd pro rata.

I årets undersøkelse svarte 84 prosent av NTLs forhandlere at de hadde foretatt egne pro rata-beregninger av hvor stor andel av potten som burde tilfalle medlemmene i forkant av forhandlingene. Det er omtrent som i mellomoppgjøret i 2019 og hovedoppgjøret i 2018.

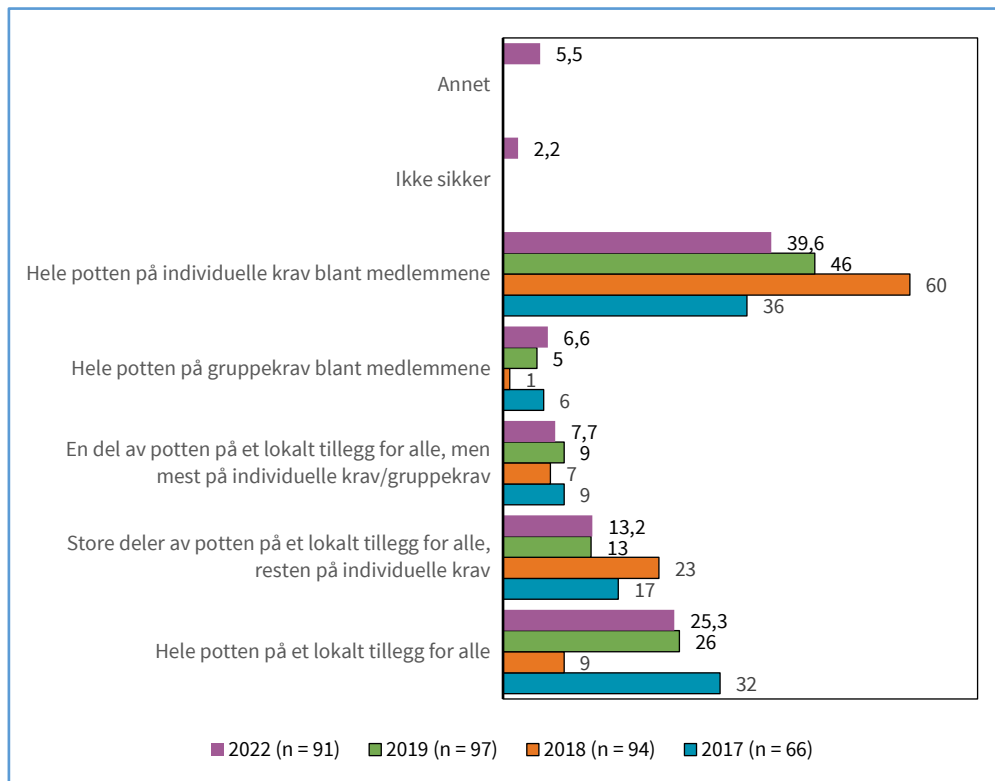
3.3 Egne beregninger før forhandlingene

I alle undersøkelsene Fafo har gjennomført om lokale forhandlinger i staten har det vært stilt spørsmål knyttet til mål med forhandlingene. Siden 2006 er respondentene blitt bedt om å prioritere de tre viktigste, og siden de første undersøkelsene har de vanligste 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.

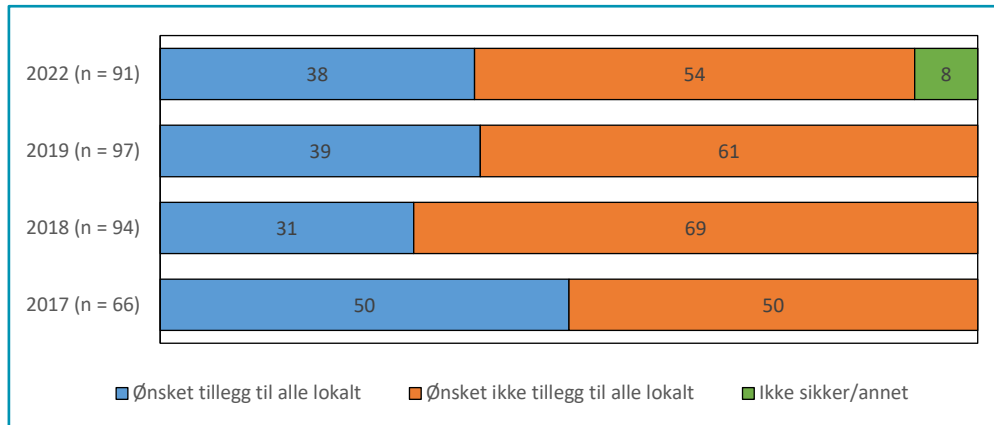
Som diskutert i Jordfald (2022), oppstod det i mellomoppgjøret i 2017 en «todeling» blant forhandlingslederne som deltok i undersøkelsen: en halvdel som ønsket å bruke hele eller store deler av den lokale potten på generelle tillegg, og en halvpart som ikke ønsket å bruke særlig mye av potten på dette. I figur 3.1 er svarene fra 2017, 2018 og 2019 satt sammen med svarene for 2022. I undersøkelsen for 2022 har vi forandret formuleringene av alternativene noe sammenlignet med de tre foregående undersøkelsene, primært for å lette forståelsen. Innholdet er imidlertid det samme, og vi vurderer derfor at resultatene fra de tidligere årene er sammenlignbare med 2022. I 2022-undersøkelsen ble det også lagt til to nye alternativer: «Annet» og «Vet ikke».

Figur 3.1 Under har vi satt opp forskjellige utgangspunkt for oppgjøret. Hvilket av alternativene stemmer best for prioriteringene dere hadde i forkant av 20xx-oppgjøret? Prosent.



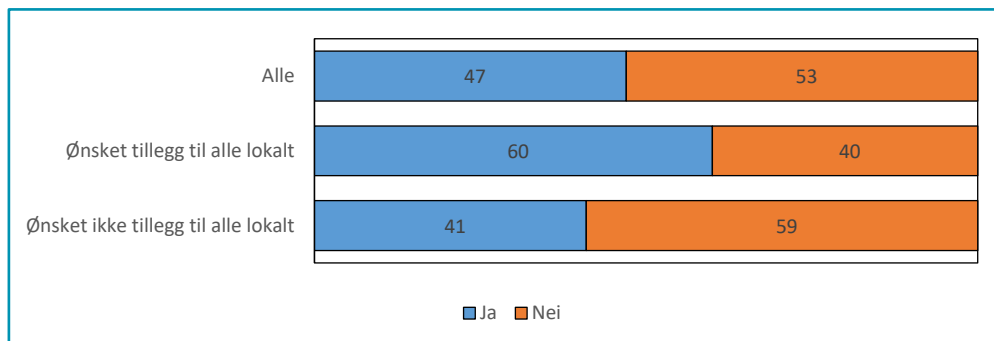
Prioriteringene i 2022 er ikke veldig ulike de som ble gjort i 2019. På samme måte som i 2019 er det en klar todeling mellom de som ønsker hele eller store deler til lokale tillegg for alle, og de som ønsker å fordele de lokale tilleggene på annen måte. Dersom vi grupperer svarene i de som ønsket å bruke hele eller store deler av potten til et tillegg til alle og de øvrige, ser vi at fire av ti ønsket å bruke den lokale potten til et tillegg til alle lokalt i 2022. Forskjellene i svargivningen er ikke stor. I tillegg har vi i 2022 tatt inn svaralternativet ikke-sikker, noe som gjør at vi ikke uten videre kan sammenligne 2022 med tidligere år.

Figur 3.2 Ønsket eller ønsket ikke å bruke den lokale potten til generelt tillegg lokalt. Påstandene «Vi ønsket å bruke hele potten på et lokalt tillegg for alle» og «Vi ønsket å bruke store deler av potten på et lokalt tillegg for alle, resten på individuelle krav» er gruppert som «Ønsket tillegg til alle lokalt». Påstandene «Vi ønsket å bruke hele potten på gruppekrav blant medlemmene» og «Vi ønsket å bruke hele potten på individuelle krav blant medlemmene» er gruppert som «Ønsket ikke tillegg til alle lokalt». Øvrige påstander er gruppert som «Ikke sikker/annet». Prosent..



Forhandlerne ble også spurt om de hadde hatt samtaler med arbeidsgiver om hvordan de ønsket å fordele den lokale potten før oppgjøret startet. I figur 3.3 er svarene fordelt etter hvorvidt man ønsket lokale tillegg til alle eller ikke.

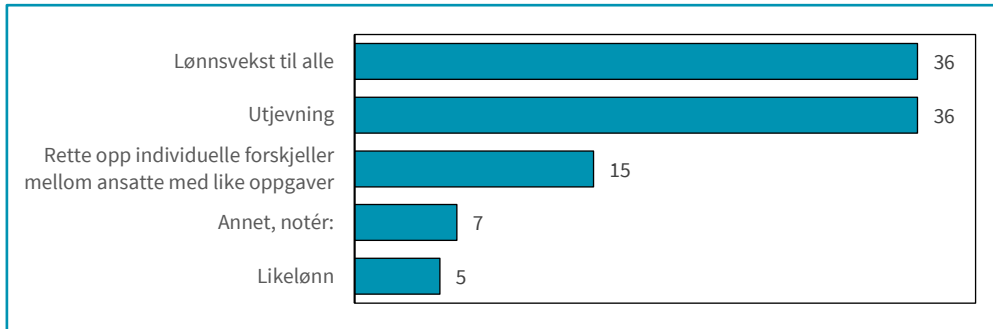
Figur 3.3 Hadde dere samtaler eller diskusjoner med arbeidsgiver om hvordan dere kunne tenke dere å fordele potten i forkant av 2022-oppgjøret (det vil si før det forberedende møtet)? Prosent. (n = 91).



Under halvparten av forhandlerne svarte at de hadde hatt slike samtaler/diskusjoner med arbeidsgiver. I 2019 oppga 58 prosent å ha hatt slike uformelle samtaler med arbeidsgiver før den formelle forhandlingsprosessen startet opp. Selv om det er usikkerhet knyttet til slike anslag, peker dette i retning av en nedgang i 2022. Som i tidligere undersøkelser var det en større andel av de som ønsket en lokal pott som hadde diskusjoner med arbeidsgiver før oppgjøret, seks av ti, mot fire av ti blant de som ikke ønsket tillegg til alle lokalt.

Et av de nye spørsmålene i årets undersøkelse omhandler hvilket område som ble prioritert høyest i forkant av forhandlingene. Figur 3.4 viser fordelingen av svarene blant forhandlerne.

Figur 3.4 Dersom du kun skulle valgt ett område, hva har NTL ved din virksomhet prioritert høyest i årets forhandlinger? Prosent. (n = 91).

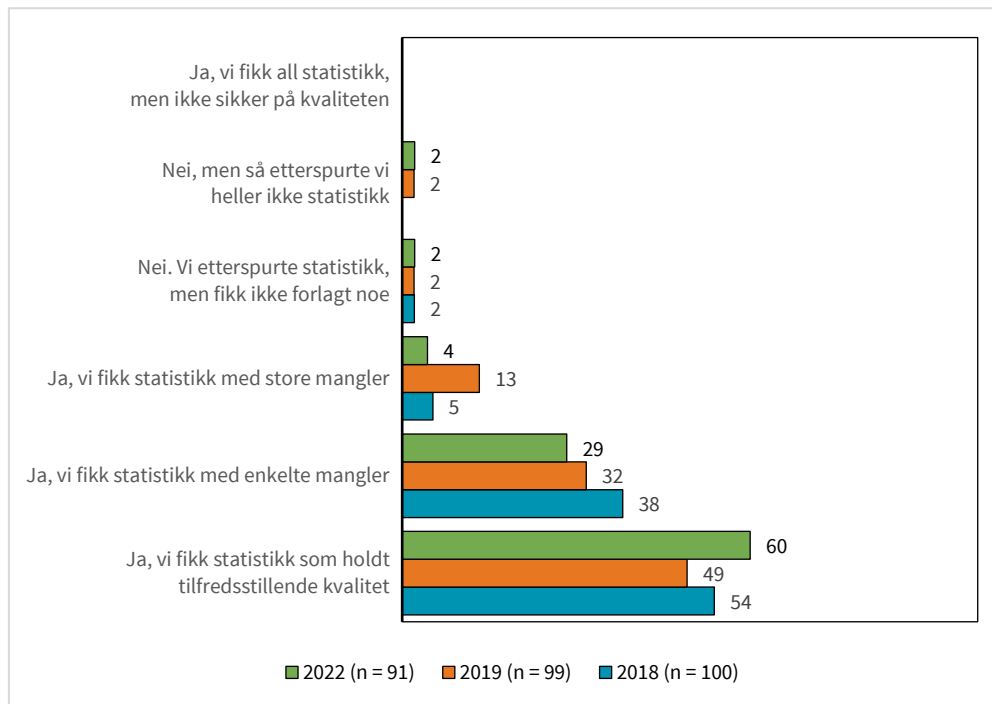


Flertallet av forhandlerne prioriterte lønnsvekst til alle og utjevning. Bare fem prosent av forhandlerne prioriterte likelønn høyest. Svarene fra de sju som noterte under «annet», ligner på de opplistede alternativene. Eksempler er «Prioritering av de med lavest lønn», «Likt kronetillegg», «Lønnsvekst til alle over tid» og «Utvalgte grupper».

3.4 Statistikkgrunnlag lokalt

Tidligere undersøkelser har vist at det har vært utfordrende å skaffe til veie et tilfredsstillende statistikkgrunnlag i de lokale forhandlingene. I 2018 og 2019 ble forhandlerne derfor spurt om de fikk etterspurt statistikk av arbeidsgiver før forhandlingene startet opp, og om denne var av tilfredsstillende kvalitet. Dette spørsmålet ble videreført i 2022-undersøkelsen. Figur 3.5 viser fordelingen i henholdsvis 2018, 2019 og 2022.

Figur 3.5 I tariffavtalen står dette om statistikk for de lokale forhandlingene: «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». Fikk dere lønnsstatistikk fra arbeidsgiver før forhandlingene startet opp? Hvordan var kvaliteten på lønnsstatistikken dere mottok fra arbeidsgiver? Prosent. (n = 91)

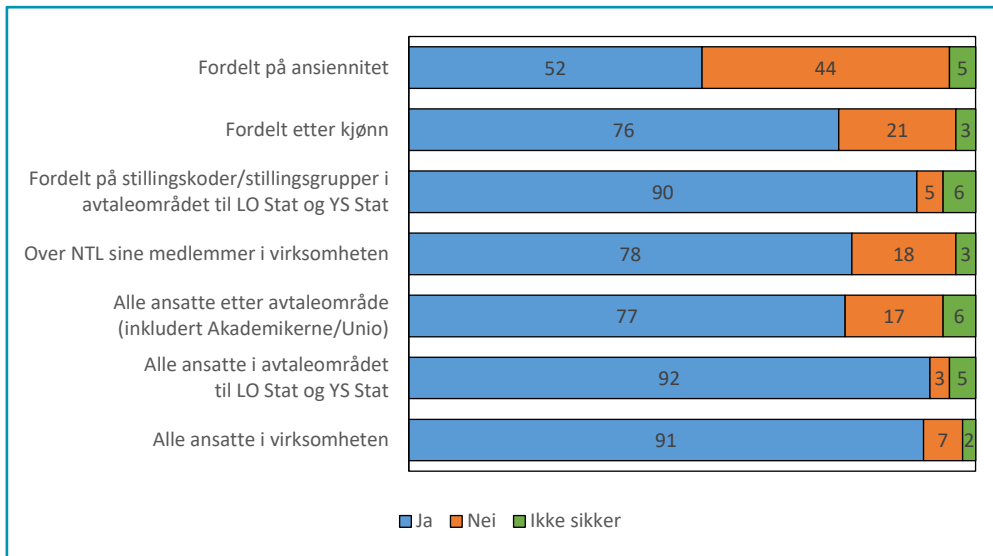


Det er gjort en endring i spørsmålsformuleringen på dette spørsmålet i 2022 for å lette forståelsen. Spesifikt ble spørsmålet delt i to delspørsmål og formuleringene noe forenklet. I tillegg ble det lagt til et alternativ: «Ikke sikker». Innholdet er imidlertid ikke endret, og vi sammenligner derfor de tre undersøkelsene. Se Jordfald (2022) for eksakt spørsmålsformulering i de to foregående undersøkelsene.

Sammenlignet med 2019, er det en litt høyere andel i 2022 som svarer at de mottok statistikk som holdt tilfredsstillende kvalitet. Det tyder på at situasjonen rundt statistikkgrunnlaget har bedret seg noe.

Vi spurte også om hva slags statistikk som ble lagt fram før forhandlingene. Svarene til de 87 forhandlerne som oppga å ha fått statistikk, fordeler seg som gjengitt i figur 3.6. Ni av ti oppgir å ha fått statistikk for alle ansatte i virksomheten, samt statistikk fordelt på stillingskoder/stillingsgrupper i eget avtaleområde. Enda flere oppgir at de mottok statistikk for alle ansatte i avtaleområdet til LO Stat og YS Stat. Den laveste «Ja»-andelen finner vi i kategorien «Fordelt på ansiennitet». Drøyt halvparten av de som fikk lønnsstatistikk, fikk den fordelt på ansiennitet. Likelønn er et uttalt mål for LO Stat i forhandlingene. Tre av fire oppgir å ha fått statistikk fordelt på kjønn. Selv om majoriteten får statistikk som differensierer mellom kjønnene, er det altså litt å gå på før man har tilstrekkelig oversikt over likelønnsituasjonen lokalt.

Figur 3.6 Vi vil vite hvor detaljert statistikken som arbeidsgiver fremla var. Dekket den følgende grupper/kategorier? Prosent. (n = 87).



4 Forhandlingsprosessen i 2022

Den nye ordningen for fordeling av de uorganisertes lønnsmasse, var en ny situasjon i de fleste virksomheter i de lokale forhandlingene i 2022. Å fordele lønnsmasse på avtaleområde ble en stor jobb for virksomheten, noe som også medførte at fristen for å komme i mål med forhandlingene ble utsatt. Utsettelsen kan tenkes å ha gått utover forhandlingsklimaet. At Unio med sin overgang også gikk inn i en annen lønnspolitikk enn tidligere, kan ha skapt ny dynamikk – både med tanke på virksomhetens behov for å supplere med egne midler inn i forhandlingene, og NTLs egne prioriteringer. Videre er det naturlig å se for seg at fordelingen av tillegg lokalt kan ha blitt påvirket av den nye situasjonen. Akademikerne og Unios lønnsmasse skulle i sin helhet fordeles lokalt, mens LO Stat og YS Stat hadde fått gjennomslag for å fordele en vesentlig del av midlene sentralt.

I det følgende ser vi nærmere på hva forhandlerne oppgir om tilskudd av midler fra virksomheten, og om kravene i lønnsoppgjøret ble reist som krone- eller trinntillegg. Videre er vi opptatt av andelen medlemmer det ble reist krav for, forhandlingsklima, samt fordelingsprofilen i årets oppgjør.

4.1 Tilskudd av midler fra virksomheten

Arbeidsgiver kan velge å tilføre egne midler til den lokale potten. I Kommunal- og distriktsdepartementets kartleggingsundersøkelse blant personalledere i staten for 2022, framgikk det at majoriteten av innskuddene utgjorde under 15 prosent av potten. Innskutte midler utgjorde i gjennomsnitt 22,6 prosent av de lokale pottene (Kristoffersen, 2023). Seks av ti personalledere svarte også at de tilskutte midlene ble fordelt forholdsmessig enten etter lønnsmasse, årsverk eller størrelsen på den beregnede potten. I de tilfellene hvor tilskuddene ble skjevfordelt, ble dette begrunnet med at man ønsket å utligne forskjeller, prioritere stillingskoder, eller å utligne utilsiktede skjevheter som følge av plassering av ledere.

Vi spurte NTL-forhandlerne om det skytes inn midler fra virksomheten. I undersøkelsene i 2016, 2017, 2018 og 2019 har andelen som oppgir at dette gjøres variert noe, med ja-andeler på 28, 35, 18 og 14 prosent. Det har altså vært en nedadgående trend i de to siste undersøkelsene.

I 2022-undersøkelsen er andelen som svarer at virksomheten la til midler til LO Stat og YS Stats avtaleområde på 33 prosent, altså en betydelig økning fra 2019. Av de som svarte ja på spørsmålet om tilskutte midler, svarte om lag halvparten at midlene utgjorde under 10 prosent av den sentralt tilførte potten. Den resterende halvparten fordeler seg likt på 10 til 30, og 30 til 50 prosent av tilført pott. Anslagene er ikke i motstrid til det som ble opplyst av personallederne i KMD sin undersøkelse.

Som i tidligere forhandlingsrunder er det variasjon i hvorvidt og hvor mye midler som ble lagt til.

- I departementene oppga fire av ti at det ble lagt til midler.
- I sentraladministrasjonen oppga en tredjedel at det ble lagt til midler.

- Ved universiteter og høyskoler (og institutter) oppga en tredjedel at det ble lagt til midler.
- I sivil ytre etat svarer om lag én av tre av forhandlerne at det ble lagt til midler.

Andelene som svarer at det ble lagt til midler er høyere enn tidligere. Særlig har det vært en økning ved universiteter og høyskoler og i sivil ytre etat.

Siden avtalesplitten i staten i 2016, har man også spurt NTL-forhandlerne om det ble lagt til midler også på den andre avtalen. I tidligere undersøkelser har svaret stort sett vært at det ble lagt til midler på begge avtalene.

- 24 prosent av forhandlerne rapporterte i 2022 at det var lagt til midler på Akademikerne og Unios avtaleområde. 67 prosent svarte nei, mens 15 prosent var usikre.

Vi ba forhandlerne som svarte ja på spørsmålet om virksomheten la til egne midler på begge avtaleområdene (20 personer) om å vurdere fordelingen av midlene som ble lagt til Akademikerne og Unios avtaleområde, sammenlignet med midlene til LO Stat og YS Stats avtaleområde. Spørsmålet var formulert slik:

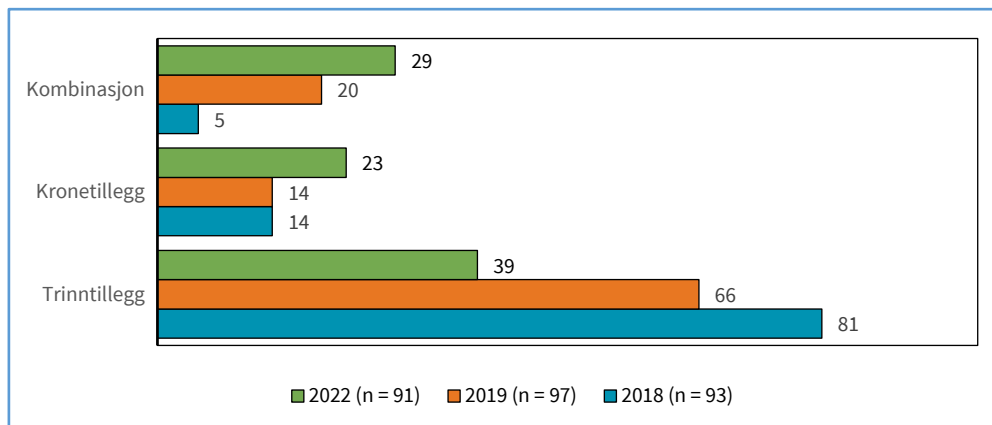
«Vi ønsker å få et innblikk i fordelingen av tilskutte midler til Akademikerne og Unios avtaleområde sammenlignet med tilskutte midler til LO Stat og YS Stats avtaleområde. Dersom det f.eks. ble lagt til 0,5 prosent av lønnsmassen fikk begge avtaleområdene like mye. Hvilket avtaleområde av LO Stat og YS Stat og Akademikerne og Unio ble tilført mest midler i prosent?»

- 3 av de 20 forhandlerne svarte at LO Stat og YS Stat ble tilført mer midler enn Akademikerne og Unio - i prosent av lønnsmassen, 13 personer svarte at det ble tilført like mye på de to avtalene. 2 personer svarte at det ble tilført mer på Akademikerne og Unios avtaleområde, mens 2 personer var usikre.

4.2 Krone- eller trinntillegg?

Fra 2016 ble det åpnet for å bruke kronetillegg istedenfor lønnstrinn i de lokale forhandlingene. Det har derfor vært spurt hvordan dette har vært praktisert fra og med undersøkelsen i 2016. I 2022-undersøkelsen oppga 62 prosent at det ble gitt kronetillegg i deres forhandlingsområde. Forhandlerne fikk, som i tidligere undersøkelser, to spørsmål knyttet til krone- eller trinntillegg. Det første spørsmålet var om de i hovedsak fremmet krav i form av lønnstrinn eller kronetillegg, eller en kombinasjon av dette. Det andre spørsmålet handlet om utfallet; hvordan tilleggene som ble gitt var utformet. Figur 4.1 og figur 4.2 viser svarfordelingen.

Figur 4.1 Ble kravene dere reiste i forhandlingene høsten 2022 i hovedsak fremmet som kronetillegg, trinntillegg eller en kombinasjon? Prosent.

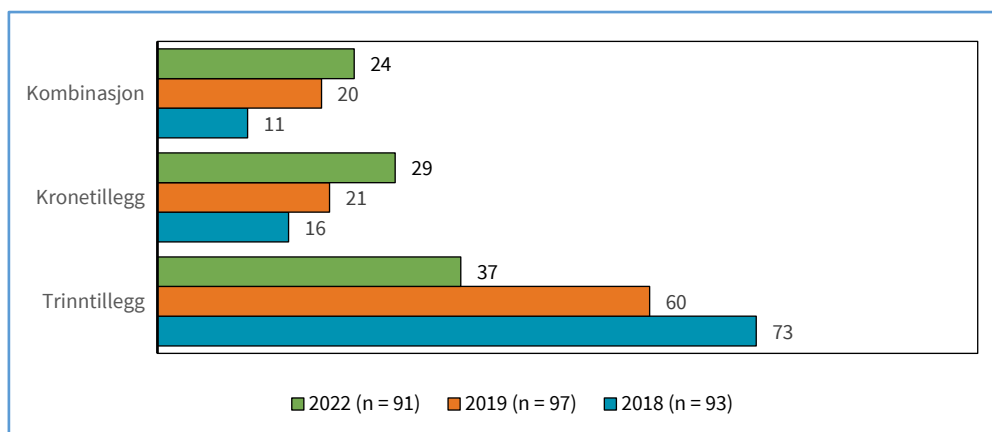


I 2022 ble det lagt til en «Vet ikke»-kategori, som er utelatt fra figuren. Det er forklaringen på at prosentene ikke summerer til 100 for dette året.

Fordelingen i 2022 representerer en relativt stor endring fra 2018 og 2019. Sammenlignet med 2018 er andelen som fremmet krav i form av trinntillegg halvert. Andelen som fremmet krav enten som kronetillegg eller som en kombinasjon har dermed økt betydelig sammenlignet med tidligere år.

Ser vi på hvordan tilleggene faktisk ble gitt (figur 4.2), er fremdeles rene trinntillegg det vanligste. Det er likevel en klar nedadgående trend i andelen som oppgir dette, mens andelen som oppgir kronetillegg eller en kombinasjon av trinn- og kronetillegg øker.

Figur 4.2 Var tilleggene som ble gitt i 2022 i hovedsak trinntillegg, kronetillegg eller en kombinasjon? Prosent.



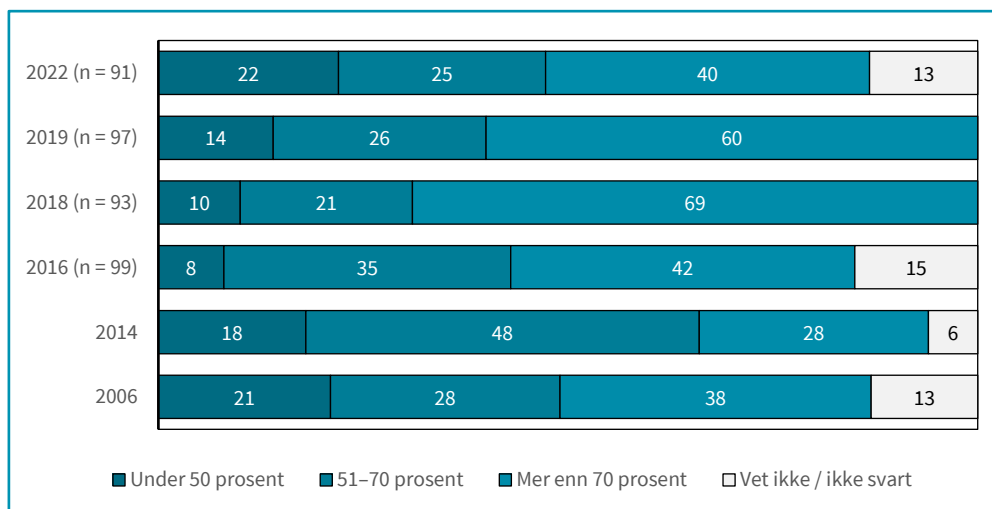
Tendensen er et rimelig godt samsvar mellom de kravene som fremmes og det som gis. Av de som krevde trinntillegg i 2022, fikk 78 prosent gjennomslag. Blant de som krevde kronetillegg, ble dette etterkommet i 76 prosent av tilfellene. Der det ble fremmet krav om en kombinasjon, ble det oppnådd i 58 prosent av tilfellene.

4.3 Andel medlemmer det ble reist krav for

Undersøkelsene av de lokale lønnsforhandlingene i staten har vist at det over tid legges inn krav om lokale tillegg for en stadig større andel av medlemsmassen. I 2022 brytes dette mønsteret. Andelen som svarer at det ble lagt inn krav for mer enn 70

prosent av medlemmene gikk ned fra 60 prosent i 2019 til 40 prosent i 2022. Andelen som rapporterer at det ble reist krav for under 50 prosent av medlemmene øker. Samtidig kom det til en «Vet ikke»-andel på 13 prosent i 2022 som har påvirket svarfordelingen.

Figur 4.3 For hvor stor andel av NTL-medlemmene ble det reist krav høsten 2022? Prosent.

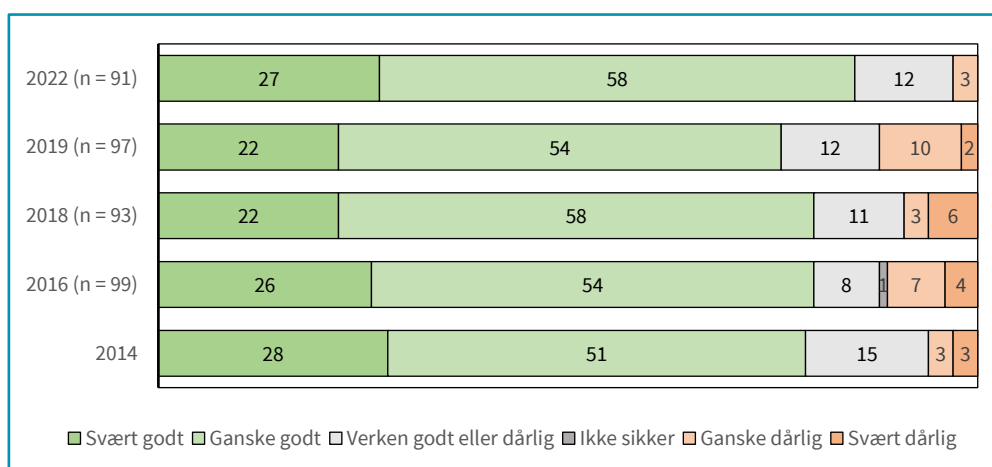


Svarprosent for de tidligste undersøkelsene er redegjort for i de tidligere utgivelsene.

4.4 Forhandlingsklimaet

I de tidligere undersøkelsene har NTLs forhandlere rapportert om et godt forhandlingsklima. I 2014, 2016, 2018 svarte fire av fem at de syntes forhandlingsklimaet hadde vært svært eller ganske godt, mens tre av fire svarte det samme i 2019. I figur 4.4 viser vi svarene for 2022, sammenholdt med tidligere resultater. Som det framgår, er ikke 2022 noe unntaksår når det gjelder forhandlingsklima. I 2022 har andelen som svarer at de synes forhandlingsklimaet har vært ganske godt eller svært godt gått opp. Dette til tross for at det i mange virksomheter har vært mye ekstraarbeid for virksomhetene med å fordele lønnsmasse på avtaleområder.

Figur 4.4 Hvordan synes du forhandlingsklimaet med arbeidsgiver var? Prosent.

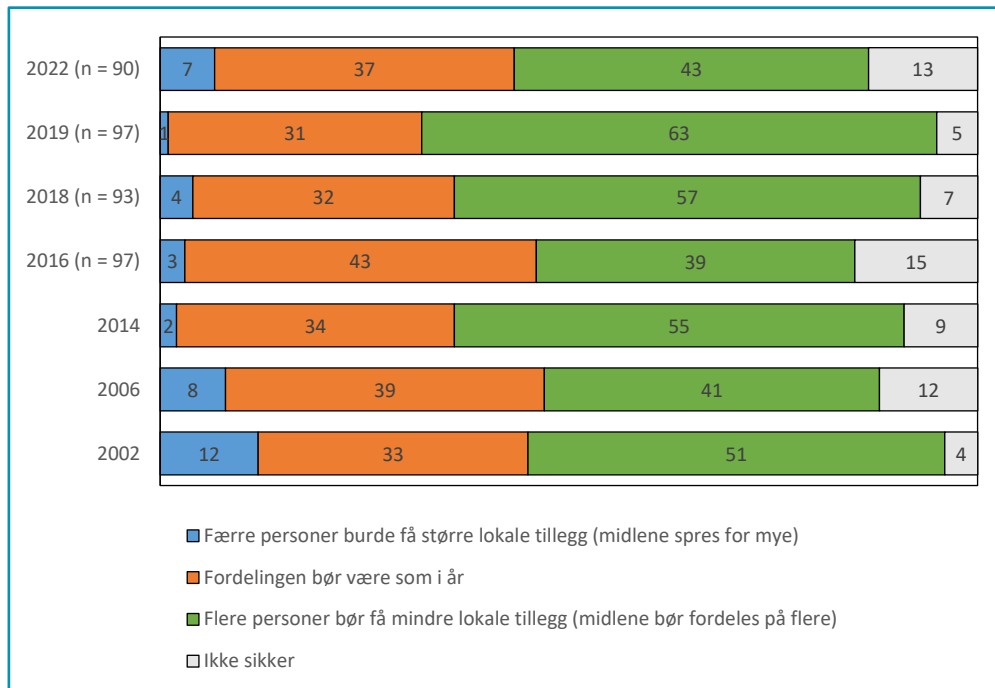


4.5 Fordelingsprofil

I alle Fafos undersøkelser om lokale lønnsforhandlinger i staten har det vært stilt spørsmål om hvordan forhandlerne mener potten avsatt til lokale forhandlinger bør fordeles, i form av spørsmålet: «Hvordan burde differensieringen av de lokale lønns-tilleggene ideelt ha vært?». Motivasjonen bak spørsmålet er å få fram om forhandlerne mener at noen bør få mye, eller at alle bør få litt av potten de har til fordeling lokalt. Figur 4.5 viser svarfordelingen i 2022, sammenholdt med tidligere år.

Sammenlignet med 2019, har andelen som svarer at midlene bør spres på flere falt betraktelig, med 20 prosentpoeng fra 63 til 43 prosent. En økende, men fortsatt liten andel mener at midlene spres for mye, fra 1 prosent i 2019 til 7 prosent i 2022.

Figur 4.5 Hvis du tar utgangspunkt i årets resultater, hvordan burde differensieringen av de lokale lønns-tilleggene ideelt ha vært? Prosent.



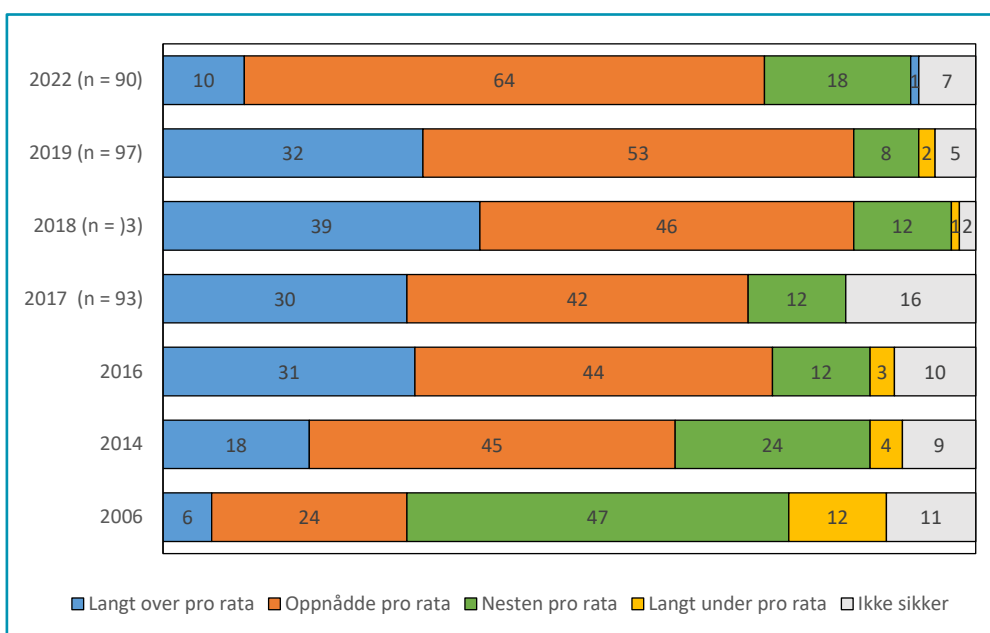
5 Økonomiske resultater 2022

I dette kapittelet undersøker vi hvordan det gikk økonomisk for NTLs medlemmer i de lokale forhandlingene i 2022. Nærmere bestemt har vi spurt om NTL oppnådde pro rata og hvilke av de to avtaleområdene som kom best ut. Vi ser også på hvor mange av medlemmene det ble reiste krav for, og hvilket gjennomslag NTL hadde i betydningen hvor mange av disse som fikk lokale tillegg. I tillegg har vi spurt forhandlerne hvorvidt lønnsforskjellene mellom NTL-medlemmene har økt etter at Akademikerne fikk sin egen avtale i 2016, og etter at Unio gikk ut av avtalen med LO Stat og YS Stat i 2022. I 2022-undersøkelsen inkluderte vi også en egen spørsmålsbolk om den nye avtalekonstellasjonen i 2022. Endelig ba vi forhandlerne selv vurdere om de var fornøyd med årets resultater. I undersøkelsen har vi bedt om kommentarer og vurderinger i form av åpne svar, og vi redegjør også for disse.

5.1 Oppnådde man pro rata?

En måte å tilnærme seg hvor vellykket de lokale forhandlingene var, er å undersøke hvor mange som oppnådde pro rata. Som påpekt i Jordfald (2019), sier ikke pro rata noe om hvilke medlemmer som fikk tillegg lokalt. Det betyr at man ikke nødvendigvis nådde sine prioriteringer for egne medlemmer, selv om man oppnådde pro rata. Likevel kan det være nyttig å undersøke om man har lyktes i å ta tilbake den delen av den lokale potten som egen lønnsmasse har skapt. Pro rata kan beregnes enten per hode eller med utgangspunkt i lønnsmasse. Det er det sistnevnte vi har spurt om i undersøkelsen.

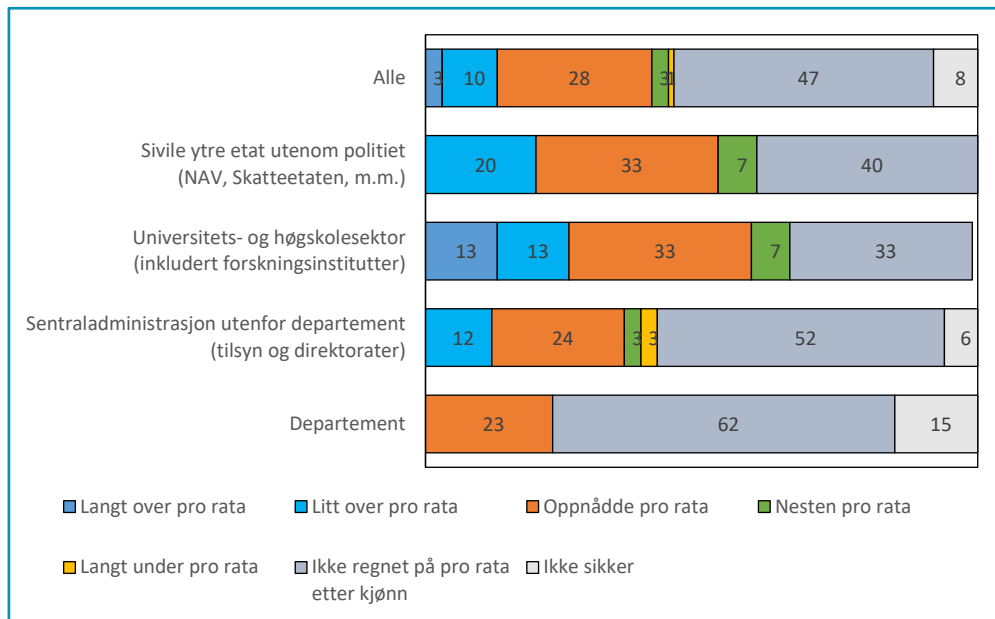
Figur 5.1 Oppnådde dere pro rata i forhandlingene? Prosent.



Som det framgår av figur 5.1 skjedde det en endring i 2022. Tidligere år har det vært et trekk at en økende andel av forhandlerne oppgir at de oppnådde langt over pro rata. Dette mønsteret brytes i 2022: andelen går ned fra 32 til 10 prosent. Andelen som oppgir at de nesten oppnådde pro rata økte dessuten fra 2019 til 2022.

I 2019-undersøkelsen ble det for første gang tatt inn et spørsmål om hvorvidt de kvinnelige NTL-medlemmene oppnådde pro rata i forhandlingene. Spørsmålet ble gjentatt i 2022. Svarfordelingen er vist i figur 5.2:

Figur 5.2 Vi ønsker også å vite noe mer om pro rata etter kjønn. Dersom kvinnelige medlemmer har 50 prosent av lønnsmassen og oppnår 50 prosent eller mer av potten, har de kvinnelige medlemmene oppnådd pro rata eller mer. Er andelen under 50 prosent av potten har de ikke oppnådd pro rata. Oppnådde de kvinnelige NTL-medlemmene pro rata i forhandlingene? Prosent. (n = 90).



Nesten halvparten av forhandlerne oppgir at de ikke har regnet på pro rata etter kjønn. 41 prosent oppga at kvinner oppnådde pro rata eller over. Det er en nedgang fra 2019, hvor 68 prosent svarte det samme. Hvis vi bare ser på de som hadde beregnet pro rata for kvinner, er det derimot ikke vesentlige forskjeller mellom de to årene.

Fire prosent oppga at kvinner ikke oppnådde pro rata i 2022. Fordelt på forhandlingssteder, er andelen som oppgir at kvinner oppnådde pro rata høyest i universitets- og høgskolesektoren.

I tillegg til spørsmålene med fastsatte alternativer, inkluderte vi et spørsmål i undersøkelsen med åpent svaralternativ, der forhandlerne kunne forklare hvorfor man oppnådde eller ikke oppnådde pro rata. Vi gjengir noen av forklaringene under, og skiller mellom de som oppgir at de har oppnådd pro rata og de som ikke oppnådde dette. Hovedbudskapet er at mye handler om å få de uorganisertes andel av potten.

Oppnådde pro rata

«Vi godtar ikke under pro rata. Kom noe over, men ikke langt over. Mye vanskeligere å komme over pro rata når man ikke har med seg de uorganisertes lønnsmidler.»

«Vi oppnådde pro rata fordi det var et mål fra vår side fra start. Og fordi vi ikke hadde signert protokollen uten å ha nådd pro rata.»

«Vi ble enige med arbeidsgiver om å fremme noen krav som 2.5.3- og 2.5.5-krav for totalt sett å få en lønnsøkning som klart overgikk pro rata.»

«Ledelsen hadde ingen store innvendinger til vårt første tilbud. Vi fikk derfor gjennomslag for prioriteringene våre og ingen midler gikk til uorganiserte.»

«Vi oppnådde pro rata fordi vi på forhånd hadde beregnet pro rata, satt mål og nedre akseptable andel av pott i kombinasjon med at vi kommuniserte klare prioriteringer. At uorganisertes andel av pott lå i denne avtalen, var selvsagt en viktig rammefaktor.»

«Godt forarbeid og klare krav og gode prioriteringer, tydelig i forhandlingene. Holdt de uorganiserte ute. Dessverre liten pott!»

«Vi er gode til å forhandle og har et godt samarbeidsforhold.»

«Et lokalt tillegg på 25 000 kroner rettet mot seniorrådgivere med lang ansienitet (mer enn 5 år) som tjente under 650 000 traff våre medlemmer godt.»

Oppnådde ikke pro rata

«For mye av potten gikk til uorganiserte ledere. Mye av potten gikk til rådgivere da førstekonsulentene fikk ett trinn sentralt. NTL har færre rådgivere enn de andre organisasjonene.»

«Det er svært krevende å oppnå mye over pro rata etter at UNIO inkludert uorganiserte, gikk over på den andre avtalen. det er begrenset hvor mye vi kan stjele fra YS, spesielt når de bare har 250 medlemmer.»

«Det var ikke mulig, siden vi hadde mistet de uorganiserte.»

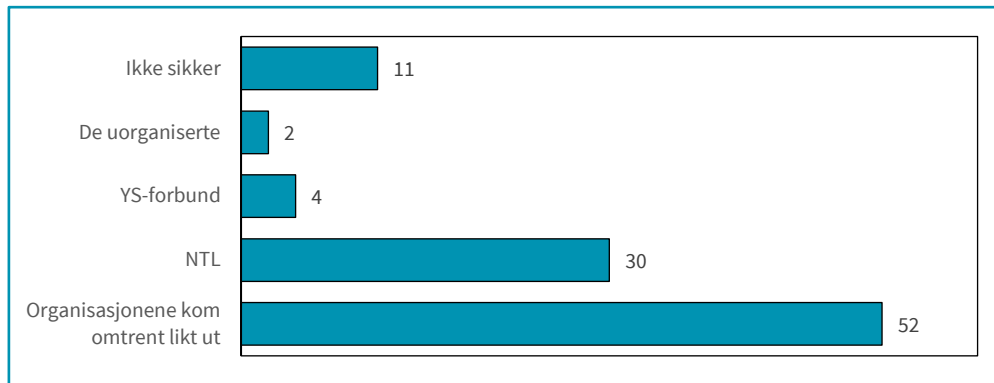
«Jeg er usikker, men nokså sikker på at vi ikke oppnådde pro rata. Gjennomsnittlig prosentvis lønnsvekst pr medlem hos oss er i hvert fall mindre enn for den andre hovedsammenslutningen. At AKA får ut flere medlemmer på 2.5.3 kan være noe av forklaringen. Vi ser en svært uheldig utvikling med at AKA-medlemmer i snitt får prosentvis høyere vekst år etter år enn NTL. At de uorganiserte i år også kom på denne avtalen hos oss ga også trolig uheldig utslag.»

«Det var bare NTL på LO Stat-avtalen i vår etat, og de uorganiserte var på Akademikerne-avtalen, så pro rata ble et meningsløst mål for oss i år.»

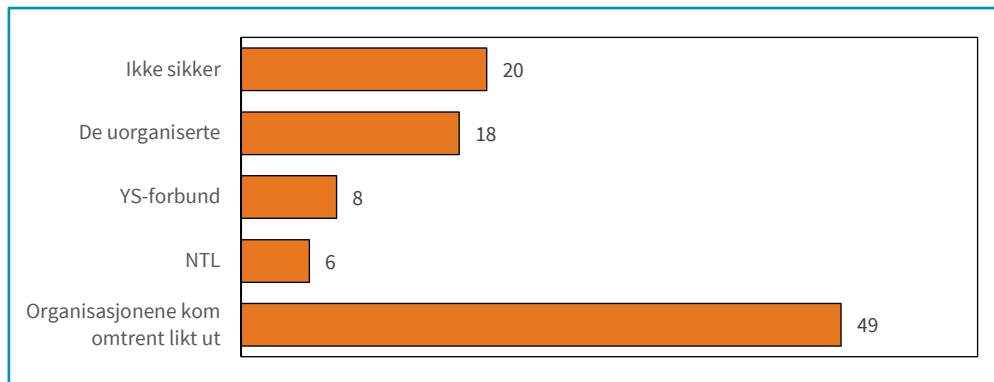
5.2 Hvem kom best og dårligst ut?

Vi spurte forhandlerne hvilken gruppe eller organisasjon som kom best og dårligst ut av det lokale oppgjøret innenfor sitt avtaleområde i 2022. Svarene er ikke helt sammenlignbare med svar på tilsvarende spørsmål fra tidligere år, ettersom avtaleområdet da også inkluderte Unio. Sammenligningsgrunnlaget i årets spørsmål er derfor avgrenset til YS Stat og de uorganiserte.

Figur 5.3 Alt i alt, hvilke organisasjoner eller grupper innen området til LO Stat og YS Stat synes du kom BEST UT av det lokale oppgjøret i 2022? Prosent. (n = 90).



Figur 5.4 Alt i alt, hvilke organisasjoner eller grupper innen området til LO Stat og YS Stat synes du kom DÅRLIGST UT av det lokale oppgjøret i 2022? Prosent (n = 90).



Svarene på de to spørsmålene samsvarer ved at omtrent halvparten av respondentene svarer at organisasjonene kom likt ut. 30 prosent mener at NTL kom best ut, mens 11 prosent ikke var sikre. Kun 2 prosent rapporterte at de uorganiserte kom best ut. På spørsmålet om hvem som kom dårligst ut, svarer 6 prosent NTL, 8 prosent YS og 18 prosent de uorganiserte. 20 prosent er ikke sikre.

Selv om svarene ikke er direkte sammenlignbare med tidligere år, kan vi se hen til hva forhandlerne har svart tidligere. Tar vi utgangspunkt i spørsmålet om hvem som kom best ut, er 2022-bildet sammenlignet med 2019, hvor også Unio var en del av avtaleområdet, følgende:

- Andelen som svarer at organisasjonene kom omtrent likt ut øker i 2022. I 2019 svarte 33 prosent dette, mens andelen var 52 prosent i 2022.
- Andelen som svarte at NTL kom best ut ble redusert fra 39 prosent i 2019 til 30 prosent i 2022.
- 3 prosent svarte at de uorganiserte kom best ut i 2019. Ingen endring til 2022.

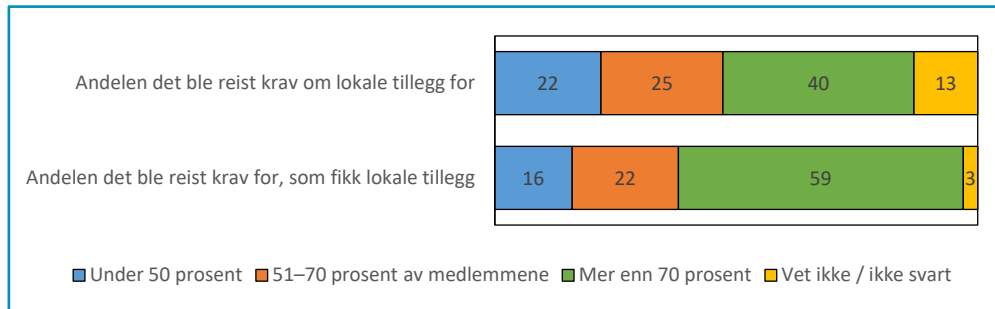
Når det gjelder hvem som kom dårligst ut, kan endringene fra 2019 til 2022 oppsummeres slik:

- Andelen som svarer at organisasjonene kom omtrent likt ut øker fra 24 til 49 prosent.
- Andelen som svarer at NTL kom dårligst ut er lik i de to årene: 6 prosent.
- Andelen som svarer at de uorganiserte kom dårligst ut gikk ned fra 36 prosent i 2019 til 18 prosent i 2022, altså en betydelig reduksjon. Dette må ses i sammenheng med at halvparten av forhandlerne ikke har uorganiserte på sitt område.

5.3 Krav om lokale tillegg

I dette avsnittet ser vi på andelen av medlemmene det ble reist krav for i de lokale forhandlingene i 2022, samt andelen det ble fremmet krav for og som fikk lokale tillegg. I Jordfald (2021) framgår det at det var en nedgang i den rapporterte andelen det ble reist krav for mellom 2018 og 2019. Figur 5.5 viser hvor stor andel av NTL-medlemmene forhandlerne oppgir at det ble reist krav for, samt hvor stor andel av de det ble reist krav for som fikk lokale tillegg.

Figur 5.5 Andeler av medlemmer det ble reist krav for. Andel det ble reist krav for som fikk lokale tillegg, 2022. Prosent. (n = 90).

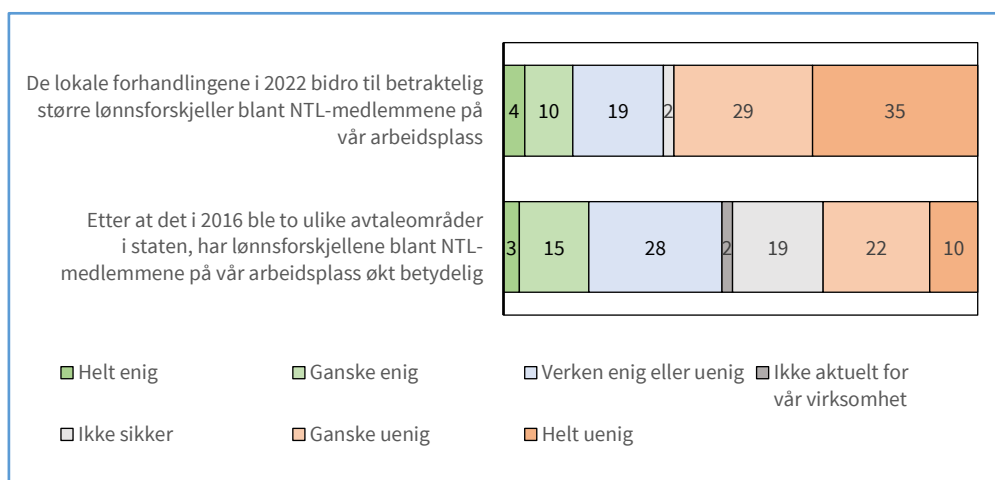


Fire av ti oppgir at det ble reist krav for mer enn 70 prosent av medlemmene. Det er en nedgang fra 2019, hvor seks av ti svarte det samme (Jordfald 2022, Figur 5.5). Samtidig viser den nedre fordelingen i figur 5.5 at man får gjennomslag for en stor andel av kravene som fremmes. Seks av ti forhandlere svarer at det mer enn 70 prosent av medlemmene det ble reist krav for fikk lokale tillegg. 22 prosent svarer at 51-70 prosent fikk tillegg, mens 16 prosent av forhandlerne oppgir at under 50 prosent av medlemmene det ble reist krav for fikk tillegg.

5.4 Lønnsforskjeller blant NTL-medlemmer

Hvorvidt lokal lønnsdannelse bidrar til å øke lønnsforskjellene, er et mye diskutert spørsmål. Vi har derfor bedt forhandlerne ta stilling til to påstander knyttet til hvorvidt forhandlingene i 2022, og delingen i to avtaleområder i 2016 har økt lønnsforskjellene mellom NTL-medlemmene på arbeidsplassen. Svarene vises i figur 5.6.

Figur 5.6 Hvor enig eller uenig er du i påstanden: Prosent. (n = 90).

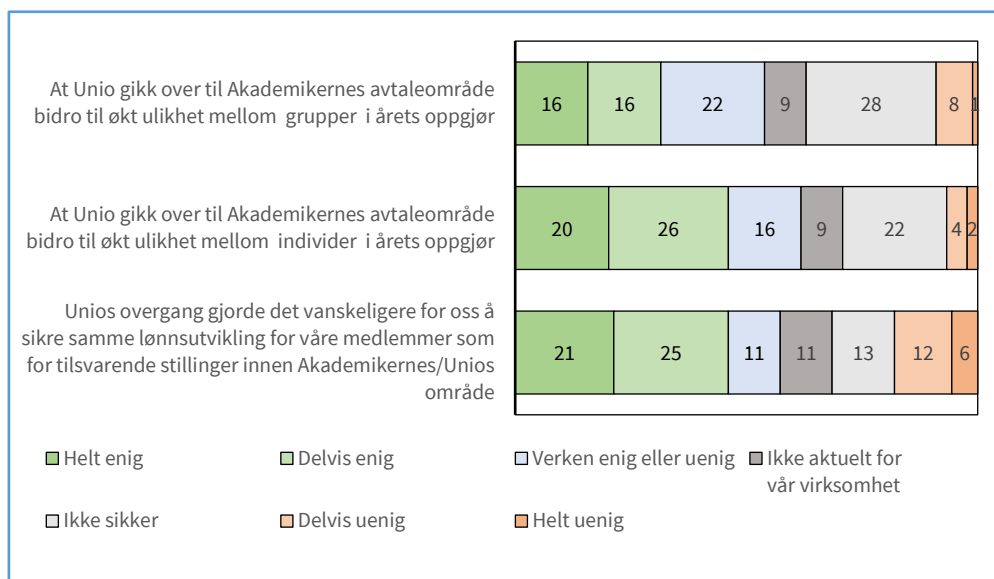


En betydelig andel, tre av fire forhandlere, er uenige i at de lokale lønnsforhandlingene i 2022 bidro til større lønnsforskjeller blant NTL-medlemmene på deres arbeidsplass. Kun 14 prosent er enten helt eller ganske enige i denne påstanden. En av fem er verken enige eller uenige. Videre er en av tre uenige i at lønnsforskjellene blant NTL-medlemmene har økt i virksomhetene etter avtalesplitten i 2016. 18 prosent er enige, og om lag halvparten er enten verken enige eller uenige, usikre eller opplyser at det ikke er aktuelt i deres virksomhet. Samlet sett tyder ikke svarene på at det er en noen rådende oppfatning at lønnsforskjellene mellom NTL-medlemmene har økt.

5.5 Ny avtalekonstellasjon i 2022

I forbindelse med at Unio valgte å gå over til Akademikernes avtale i 2022, la vi til noen spørsmål i undersøkelsen til NTL-forhandlerne om konsekvensene av overgangen for forhandlingsløp og økonomiske resultater. Vi ba også forhandlerne ta stilling til konsekvenser for de uorganiserte. Nedenfor viser vi svarene på tre påstander knyttet til ulikhet mellom individer og grupper som følge av Unios overgang til Akademikerne, samt hvorvidt det ble vanskeligere for NTL-forhandlerne å sikre medlemmene samme lønnsutvikling som tilsvarende stillinger innen Akademikernes/Unios område.

Figur 5.7 «Hvor enig eller uenig er du i påstanden Prosent (n = 89).



32 prosent av forhandlerne er enten helt eller delvis enig i at Unios overgang bidro til økt ulikhet mellom grupper i årets oppgjør. 22 prosent har ingen formening om dette, mens 10 prosent er enten delvis eller helt uenig. En ganske stor andel, 28 prosent, er usikre. 9 prosent oppgir at det ikke er aktuelt for deres virksomhet. Når vi stiller tilsvarende spørsmål rettet mot ulikhet mellom individer, er andelen som mener at Unios overgang har bidratt til økt ulikhet større. 46 prosent oppgir at det i årets oppgjør har blitt større ulikhet mellom individer som følge av Unios overgang. Det er dermed flere som opplever at ulikhetene øker på grunn av økt differensiering mellom individer enn det er som mener at det er blitt større systematiske forskjeller mellom grupper.

I 2020 skulle de uorganiserte følge den avtalen som dekket flest årsverk i den aktuelle virksomheten. Det er derfor nærliggende å se for seg at der de uorganiserte

tilfalt avtalen til Akademikerne og Unio, ville det blir vanskeligere for NTL å sikre tilsvarende lønnsutvikling for sine medlemmer som for arbeidstakere i tilsvarende stillinger innen Akademikernes og Unios avtaleområde. Det er derfor ikke veldig overraskende at 46 prosent av forhandlerne svarer nettopp dette. Det viser seg at det er en overvekt av respondenter fra sentraladministrasjon utenfor departement (32 prosent) og universitets- og høyskolesektoren (31 prosent) som svarer helt eller delvis enig på dette spørsmålet. Av de som er helt eller delvis uenig, er det særlig sivil ytre etat (50 prosent) som er overrepresentert. Denne fordelingen reflekteres også i følgende sitater fra et åpent spørsmål der respondentene kunne komme med avsluttende kommentarer fra respondenter i Universitets- og høyskolesektoren:¹

«Når unio/akad har de uorganiserte, vil deres fast ansatte over tid ha mer penger til tillegg enn våre sammenlignbare grupper. Dette må unngås nesten for enhver pris.»

«En stor del er uorganiserte og ansatte i utdanningsstillinger. At denne lønnsmassen disponeres på den andre avtalen, medfører store forskjeller. Arbeidsgiver har sagt at de ikke klarer å ivareta likebehandlingsprinsippet slik det er nå. Rotet med tilhørighet og med hvor de uorganiserte skulle tilhøre medførte at vi kom seint i gang og fikk liten til under forhandlingene»

«Det at de u.org. nå er på de andre avtalene og flere høytlønte hos UNIO/AK er i reelle lønnsstiger vil gjøre at medlemmene til UNIO/AK vi dra i fra oss på sikt. Er svært bekymret!»

Endringen knyttet til hvor lønnsmassen til de uorganiserte skulle plasseres, fikk også betydning i sentraladministrasjonen utenfor departementene. Dette er respondenter fra sentraladministrasjon utenfor departement

«Det var en veldig stor ulempe for oss at uorganiserte gikk til Akademikere fordi vi har flere ledere som er uorganisert med høyt lønnsnivå.»

«NTL mistet potten til uorganiserte i vår virksomhet. Gir oss mindre lokalt handlingsrom og svekker lokalt forhandlingsmøte. Ansiennitetsstige slår ikke inn for mange av våre medlemmer, fordi mange allerede er rådgivere/seniorrådgiver. Mange lokalt er veldig misfornøyd med oppgjør. NTL medlemmer har tapt på at vi ikke disponerer pott over uorganiserte»

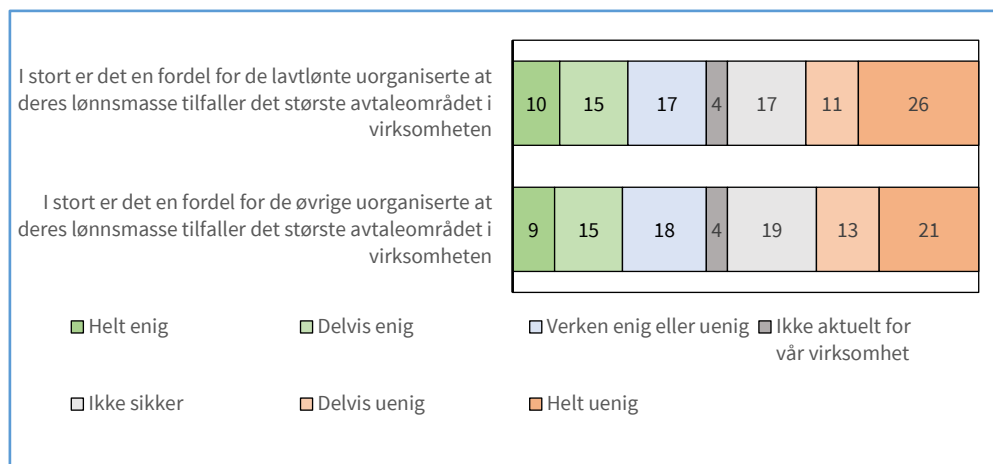
Vi spurte også forhandlerne om konsekvenser for de uorganiserte av den nye avtalekonstellasjonen i staten fra og med 2022. Vi valgte å stille et todelt spørsmål, for å få fram mulige konsekvenser både for lavlønte og høyere lønte uorganiserte. Med LO Stats/YS Stats lavlønnspolitik er det rimelig å forvente at det ville lønne seg for lavlønte å være innenfor deres avtaleområde. For høyere lønte kunne en imidlertid se for seg at disse hadde mer å hente på lønnspolitikken til Akademikerne og Unio. Merk at vi bare har delt mellom lavlønte og andre, ikke skilt ut de høyest lønte i egen kategori.

Figur 5.8 viser likevel at de to gruppene vurderer dette ganske likt. 25 og 24 prosent svarer at det er en fordel for de uorganiserte at deres lønnsmasse tilfaller det største avtaleområdet. En noe høyere andel sier seg helt uenig i at det er en fordel for de *lavlønte* uorganiserte at deres lønnsmasse tilfaller virksomhetens største avtale-

¹ Spørsmålsformuleringen var: «Dersom det er erfaringer eller noe du vil formidle fra 2022-forhandlingene, særlig vedrørende endringer i forutsetningene for årets lokale oppgjør, kan du bruke det åpne feltet under til å gjøre det.»

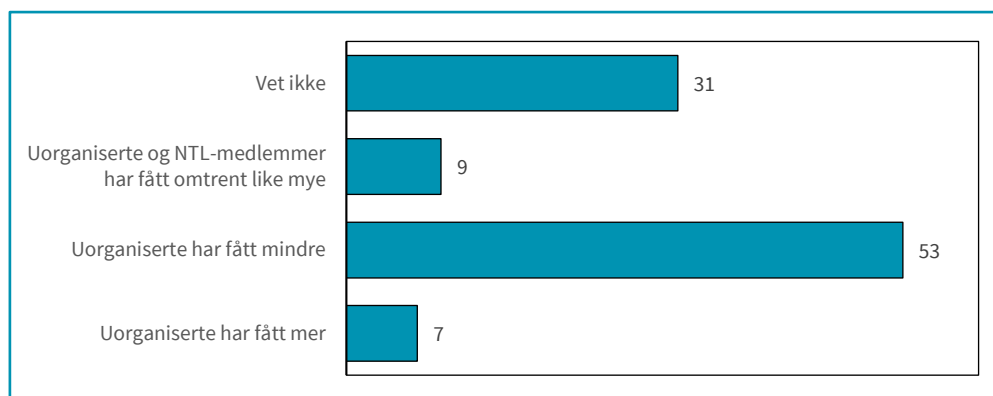
område enn for øvrige uorganiserte. Det er en viss sammenheng mellom enighet på de to spørsmålene i figur 5.8 og hvilket avtaleområde de uorganiserte tilfaller. En tredjedel av respondentene som har opplyst at de organiserte tilfaller avtaleområdet til LO Stat og YS Stat, sier seg helt eller delvis enig i at det er en fordel for de uorganiserte at de er på det største avtaleområdet. Andelen som svarer det samme blant respondenter i virksomheter der lønnsmassen til de uorganiserte tilfaller Akademi-kerne og Unio, er på 18 prosent. Denne fordelingen gjelder for begge spørsmålene i figur 5.8.

Figur 5.8 Hvor enig eller uenig er du i påstanden: Prosent. (n = 89).



Til slutt stilte vi spørsmål om hvorvidt de uorganiserte har fått mer eller mindre enn sammenlignbare NTL-medlemmer i årets forhandlinger. Svarfordelingen er vist i figur 5.9.

Figur 5.9 I stort, har uorganiserte fått mer eller mindre enn sammenlignbare NTL-medlemmer i årets lønnsforhandlinger? Prosent (n = 89).



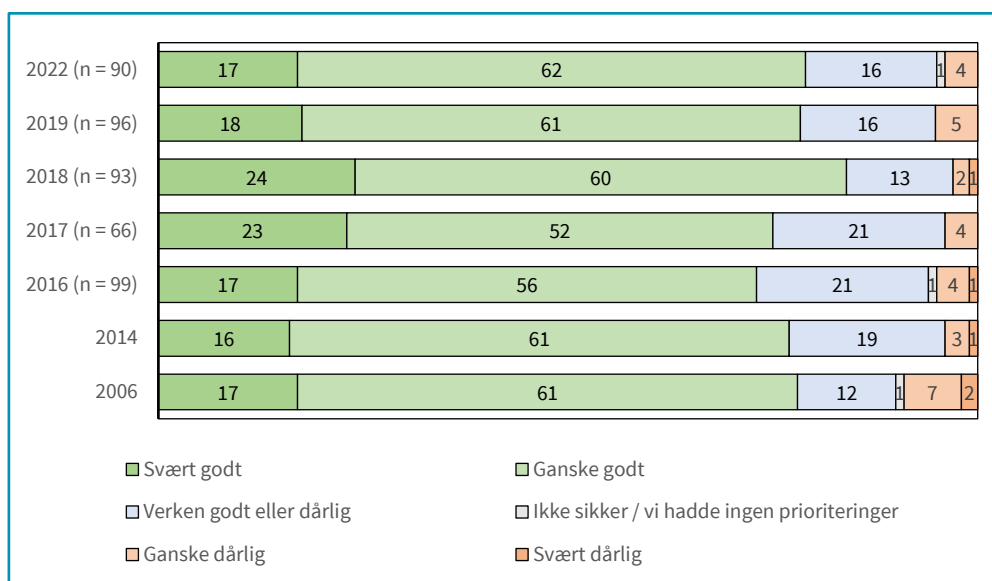
Mer enn halvparten av forhandlingslederne svarer at uorganiserte har fått mindre enn sammenlignbare NTL-medlemmer. Man kan merke seg at andelen som ikke vet er høy, nesten én av tre sier at de ikke vet.

5.6 Fornøyd med resultatene?

Som en av flere måter å evaluere hvor vellykket forhandlingene var, har Fafos undersøkelser siden 2006 omfattet spørsmålet «Hvordan vil du evaluere resultatet ut fra prioriteringene dere hadde før forhandlingene startet opp?». I figur 5.10 viser vi hvordan forhandlerne har besvart spørsmålet i de sju undersøkelsene som har vært gjennomført siden 2006. Nederst i figuren ser vi svarfordelingen i 2022.

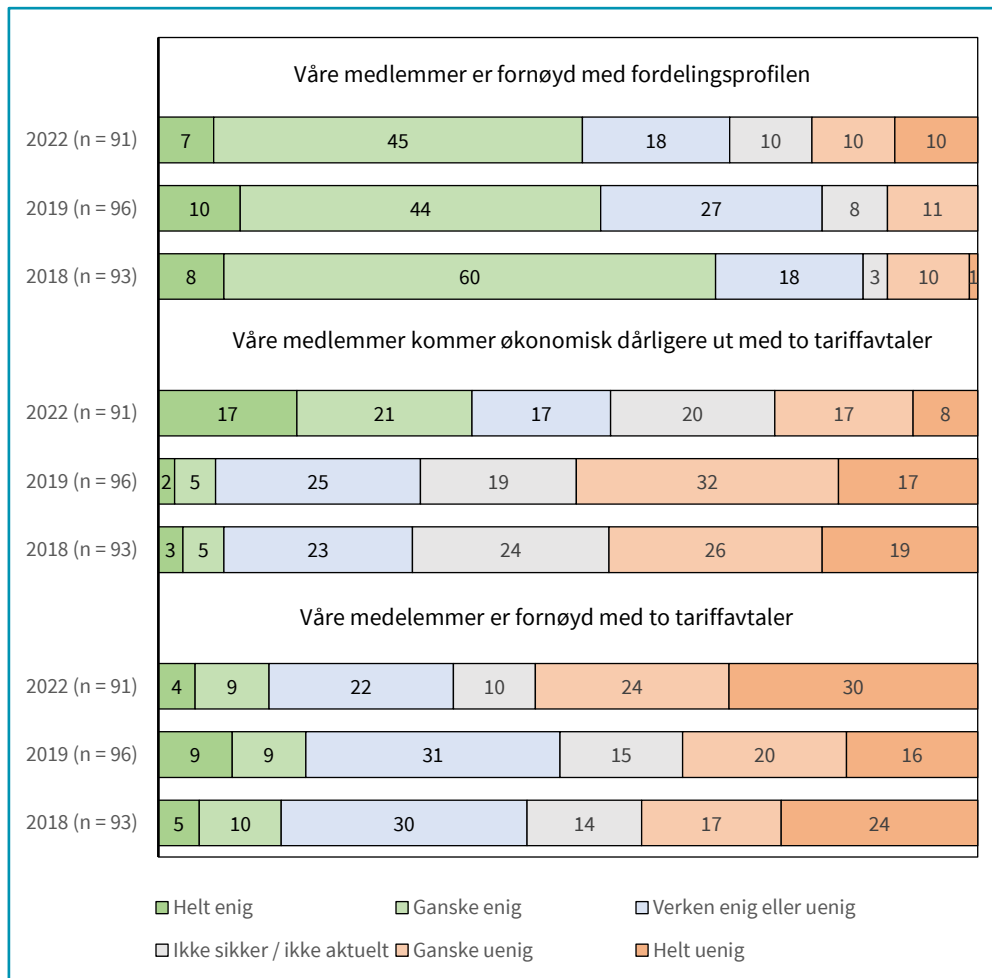
Som tidligere år, svarer omtrent tre av fire forhandlere at de er fornøyd med resultatet, vurdert ut fra de prioriteringene som ble foretatt i forkant av oppgjøret. Den restenden andelen svarer at resultatet var dårlig. Fra 2018 til 2019 var det en viss nedgang i andelen som opplyste at resultatet var svært godt. Andelen er stabil fra 2019 til 2022.

Figur 5.10 Hvordan vil du evaluere resultatet ut fra prioriteringene dere hadde før forhandlingene startet opp?. Prosent. (n=90).



Vi ba også forhandlerne vurdere noen påstander knyttet til oppfatning av fordelingsprofil, avtalestruktur og økonomisk utfall av den todelte avtalestrukturen. Disse spørsmålene ble også stilt i 2018 og 2019. Fordelingene vises i figur 5.11.

Figur 5.11 Hvor enig eller uenig er du i påstandene» Prosent.



Omtrent samme andel av forhandlingslederne mener medlemmene er fornøyd med fordelingsprofilen i 2022 som i 2019, mens en litt høyere andel er uenige (38 mot 28 prosent). I 2018 og 2019 var det knapt noen forhandlingsledere som rapporterte «Helt uenig» i påstanden om at medlemmene var fornøyd med fordelingsprofilen. I 2022 var denne andelen på 10 prosent. Sju av ti av de som var helt eller delvis uenige i at medlemmene var fornøyd med fordelingsprofilen, svarte på vegne av enten departement eller sentraladministrasjon utenfor departement.

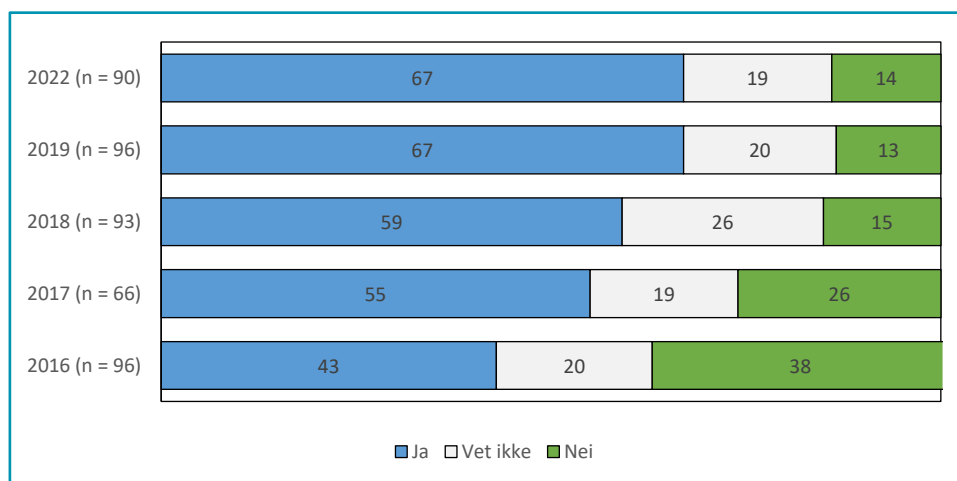
Det andre spørsmålet i figur 5.11 (radene i midten), viser at det er en klar økning i andelen forhandlere som opplyser at medlemmene kommer økonomisk dårligere ut med to avtaleområder i 2022. Andelen enig går fra 7 prosent i 2019 til 38 prosent i 2022. Av de 38 prosentene som sier seg enig, svarer om lag halvparten på vegne av tilsyn og direktorater (sentraladministrasjon utenfor departement). Andelen uenig går på sin side ned fra 49 til 25 prosent.

Andelen som rapporterer at NTL-medlemmene er fornøyd med at det er blitt to avtaleområder er noenlunde den samme de tre årene. Det er heller en økning i andelen som svarer ganske eller helt uenig på spørsmålet om de er fornøyd med to ulike avtaleområder.

6 Akademikerne og Unios avtaleområde

For hovedtariffavtalen mellom Staten og Akademikerne og Unio ble det avsatt 2,46 prosent av lønnsmassen til lokale forhandlinger, med virkning fra 1. mai 2022. Temaet for kapittelet er hvordan denne lokale potten ble fordelt. Det er verdt å minne om at vi ikke spør forhandlerne i Akademikerne og Unio, men NTLs forhandlere om hva de kjenner til. Det første spørsmålet handler om hvorvidt det blir gitt et lokalt tillegg til alle medlemmene i avtaleområdet til Akademikerne og Unio. Svarene til NTL-forhandlerne vises øverst i figur 6.1 sammen med tidligere års svarfordelinger.

Figur 6.1 Ble det gitt et lokalt tillegg til alle i Akademikernes og Unios avtaleområde? Prosent.



Fordelingen i 2022 er nesten identisk som i 2019. To av tre forhandlere, svarer at det ble gitt et lokalt tillegg til alle i Akademikernes og Unios område. 19 prosent svarer vet ikke, mens 14 prosent svarer nei. At Unio meldte overgang til Akademikerne har ikke endret en utstrakt bruk av lokale tillegg til alle.

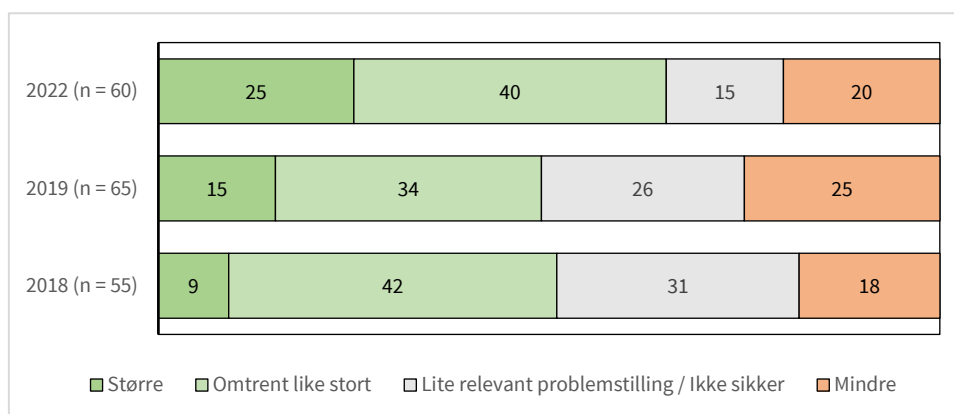
I Jordfald (2022) ble det diskutert hvordan den rapporterte andelen som svarer ja på at det ble gitt et lokalt tillegg til alle, hang sammen med hvor store forbundene tilknyttet Akademikerne var i virksomheten. I 2018-undersøkelsen var det et mønster, i form av at desto større Akademikerne var i virksomhetene, desto høyere var andelen som oppga at det ble gitt et lokalt tillegg til alle i deres avtaleområde. Dette mønsteret var ikke der i 2019. I 2022 er mønsteret tilbake, i den forstand at jo høyere andel av de ansatte som var medlemmer av forbund i Unio/Akademikerne, jo hyppigere rapporteres det at det ble gitt et lokalt tillegg til alle. Det behøver imidlertid ikke være noe robust resultat, i og med at vi har å gjøre med et lite utvalg.

Vi spurte også om innretningen på det lokale tillegget som gikk til alle i Akademikernes og Unios avtaleområde.

- 33 prosent av NTL-forhandlerne svarte at tillegget ble gitt som kronetillegg, 43 prosent oppga at tillegget ble gitt i prosent, 10 prosent var ikke sikre, mens 14 prosent svarte «Annet, f.eks. lokal tabell».

Ettersom det på LO Stats og YS Stats avtaleområde ble gitt et tillegg til alle sentralt, ba vi forhandlerne som hadde sagt ja til at det ble gitt et lokalt tillegg til all i Akademikernes og Unios avtaleområde, vurdere om dette tillegget var større eller mindre enn det sentrale tillegget som ble oppnådd for LO Stat og YS Stat. Svarene vises i figur 6.2, sammen med svarene på tilsvarende spørsmål fra 2018 og 2019.

Figur 6.2 Var det lokale tillegget som alle på Akademikernes og Unios avtaleområde fikk større eller mindre enn det tillegget som ble oppnådd sentralt? Prosent.

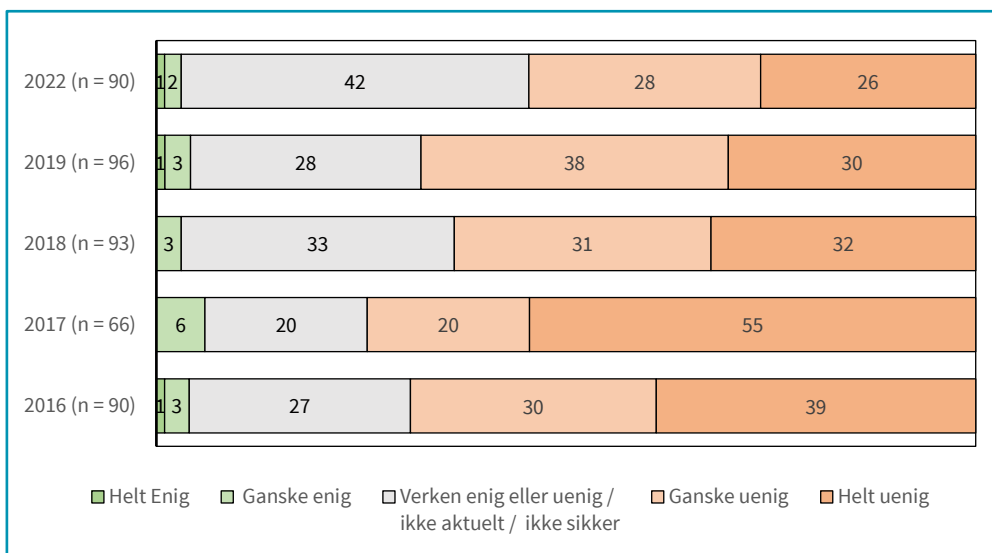


Sammenlignet med 2018 og 2019, svarer en høyere andel i 2022 at det lokale tillegget som gikk til alle i Akademikernes og Unios avtale var *større* enn det som ble oppnådd sentralt for LO Stats og YS Stats avtaleområde. En av fire svarer dette. 40 prosent svarer at tilleggene var omtrent like store, mens én av fem svarer at Akademikernes/Unios lokale tillegg til alle, var mindre enn det LO Stat og YS Stat oppnådde sentralt.

7 Arbeidsgiversiden

Selv om vi ikke har spurt arbeidsgiverne i undersøkelsen som ligger til grunn for dette notatet, har vi bedt NTL-forhandlerne ta stilling til noen påstander om arbeidsgiverne. Spesifikt ba vi dem vurdere om arbeidsgiver så det som en fordel eller ulempe med to forskjellige tariffavtaler, samt gjøre en vurdering av hvor godt de synes arbeidsgiverne håndterte det å ha to forskjellige avtaleområder. Dette er spørsmål som også har vært stilt i tidligere runder av Fafos undersøkelser.

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 avtaleområder i virksomheten. Prosent.



Som i tidligere runder, er det svært få som er enige i påstanden. Et flertall på 54 prosent, avviser at arbeidsgiver anser to avtaleområder i virksomheten som en fordel. Det er en nedgang fra tidligere år. I 2022 var det også flere som ikke tar stilling til påstanden. En forklaring kan være at situasjonen i 2022 også er ny for arbeidsgiverne.

I undersøkelsene har vi også spurt om hvordan arbeidsgiver håndterer situasjonen med to avtaler. Spørsmålet fikk større betydning i 2022, både fordi man måtte fordele de uorganiserte til ett av avtaleområdene i den enkelte virksomhet, og fordi lønns-systemet ble fornyet. I 2022 ble det også gitt en utsatt frist for å komme i mål med de lokale forhandlingene. Kommentarer som ble gitt på det åpne spørsmålet helt til slutt i spørreskjemaet indikerer at det har vært ekstra utfordrende for mange å forhandle lokalt i 2022:

«Vi hadde mye støy fra arbeidsgiver i forberedelsene til lokale lønnsforhandlinger. Særlig for hvor de uorganiserte skulle være.»

«At Unio bytta avtale gjorde at vi fikk flere praktiske problemer med lønnsforhandlingene.»

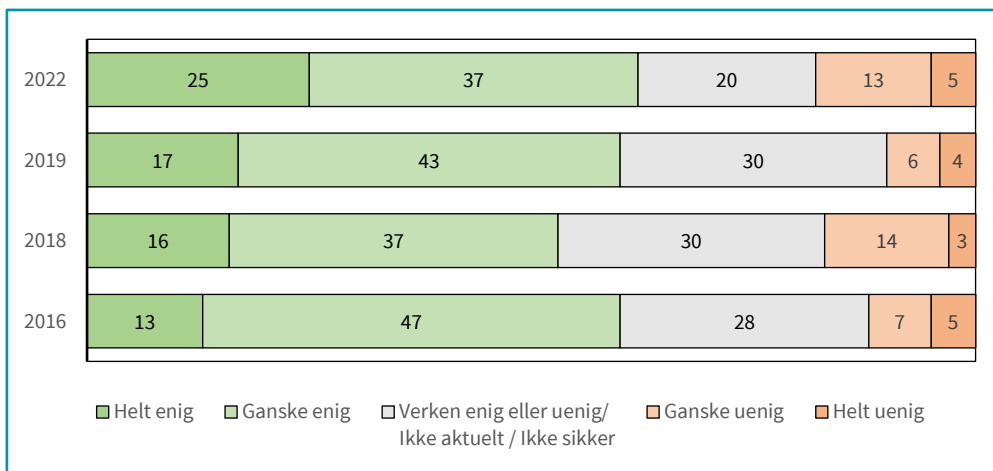
«Det var svært krevende forberedelser på grunn av at innplasseringene i nytt ansiennitetssystem tok så lang tid. Opplevde at det var unødig ressursbruk på begge sider av bordet sett i forhold til pottens størrelse.»

«Arbeidsgiver har satt av for lite tid. De har mangelfull eller huller i sin kompetanse på området. De har ikke nødvendig rutiner, lønnsdata og statistikk.»

«Forhandlingane hjå oss tok lang tid, over 1mnd, pga. rot med regneark mm. undervegs frå arbeidsgjevar.»

På tross av disse utfordringene, mener er flertall av NTL-forhandlerne at arbeidsgiver har håndtert forhandlingsløpet med to forskjellige avtaleområder stødig og godt (figur 7.2). Drøye seks av ti sier seg enig i dette, omtrent som i tidligere år.

Figur 7.2 Hvor enig eller uenig er du i påstanden: Forhandlingsløpet med to forskjellige avtaleområder, ble håndtert stødig og godt av arbeidsgiver i vår virksomhet. Prosent.



Referanser

- Hovedtariffavtalen i staten 1. mai 2022 - 30. april 2024 for Akademikerne og Unio
https://www.regjeringen.no/contentassets/43efadcb4e394a5fa57176b00f7b07ea/2023/hovedtariffavtalene_2022-24_mellomoppgjor23_akademikerne_unio_m_innh.pdf
- Innst. St. 466 (2021–2022). Innstilling til Stortinget fra kommunal- og forvaltningskomiteen. Prop. 128 S (2021–2022).
<https://www.stortinget.no/globalassets/pdf/innstillinger/stortinget/2021-2022/inns-202122-466s.pdf>
- Jordfald, B. (2004). Alt til noen eller noe til alle. Fordeling og kriterier for lokale forhandlinger i det statlige tariffområdet. Fafo rapport 447.
- Jordfald, B. (2005). Lokale forhandlinger i staten. Fafo rapport 486.
- Jordfald, B. & Stokke, T. Aa. (2006). Lønnsdannelser i staten. Mulige utviklingsbaner. Fafo-rapport 513.
- Jordfald, B. (2007). NTL og lokale lønnsforhandlinger. Fordeling eller belønning? Fafo-rapport 2007:29.
- Jordfald, B. (2016). Lokal lønnsdannelse i staten 2014. Fafo-rapport 2016:24.
- Jordfald, B. (2018). Lokale forhandlinger under nye betingelser. Fafo-rapport 2018:45.
- Jordfald, B. & Svarstad, E. (2018). Lønnsfordeling i det statlige tariffområdet. Fafo-notat 2018:16.
- Jordfald, B. (2019). Lokale forhandlinger i staten 2018. Fafo-notat 2019:13.
- Jordfald, B. (2021). Lokale forhandlinger i staten 2019. Fafo-notat 2021:16.
- Kristoffersen, M. (2003). Presentasjon fremlagt i KMD 13. mars 2023.
- Statens personalhåndbok (2023) PM-2022-13: Frist for lokale forhandlinger utsatt til 30. november 2022. <https://lovdata.no/dokument/SPHPM/pm-2022-13>

Lokale forhandlinger i staten 2022

Dette notatet redegjør for resultatene fra en spørreundersøkelse blant Norsk Tjenestemannslags forhandlere om de lokale forhandlingene i staten i 2022. Sentrale temaer er forberedelse og gjennomføring av forhandlingsprosessen og økonomiske resultater i 2022. I tillegg har vi lagt til noen spørsmål knyttet til endringene i forhandlingssystemet etter at Unio valgte å inngå en likelydende avtale som Akademikerne fra og med 2022.



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

Fafo-notat 2023:09
ID-nr.: 10387