

Bård Jordfald

---

# **Lokale forhandlinger i staten 2019**

**Fafo-notat**  
2021:16



Bård Jordfald

## **Lokale forhandlinger i staten 2019**

Fafo-notat 2021:16

Fafo-notat 2021:16

© Fafo 2021

ISSN 0804-5135

# Innhold

---

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Forord</b> .....                                 | <b>4</b>  |
| <b>1 Innledning</b> .....                           | <b>5</b>  |
| 1.1 Hva var nytt i 2019-undersøkelsen? .....        | 5         |
| 1.2 Hvor mange svarte? .....                        | 6         |
| <b>2 Virksomheter og ansatte</b> .....              | <b>7</b>  |
| 2.1 Medlemmene.....                                 | 7         |
| 2.2 Ansatte på andre avtaler.....                   | 9         |
| <b>3 Forberedelser til 2019-oppgjøret</b> .....     | <b>11</b> |
| 3.1 Pro rata-beregninger .....                      | 11        |
| 3.2 Egne prioriteringer før forhandlingene .....    | 11        |
| 3.3 Statistikkgrunnlag lokalt.....                  | 13        |
| <b>4 Forhandlingsprosessen 2019</b> .....           | <b>16</b> |
| 4.1 Sentrale endringer .....                        | 16        |
| 4.2 Tilskudd av midler fra virksomheten .....       | 16        |
| 4.3 Krone- eller trinntillegg i 2017 og 2018? ..... | 17        |
| 4.4 Krone- eller trinntillegg i 2019? .....         | 18        |
| 4.5 Andelen som det ble reist krav for .....        | 20        |
| 4.6 Fornøyd med forhandlingsklima? .....            | 21        |
| 4.7 Fornøyd med fordelingsprofil? .....             | 22        |
| <b>5 Økonomiske resultater 2019</b> .....           | <b>24</b> |
| 5.1 Oppnådde man pro rata?.....                     | 24        |
| 5.2 Hvem kom best ut? .....                         | 30        |
| 5.3 Hvem kom dårligst ut? .....                     | 31        |
| 5.4 Hvor mange medlemmer oppnådde tillegg?.....     | 32        |
| 5.6 Øker lønnsforskjellene?.....                    | 35        |
| 5.5 Fornøyd med resultatene?.....                   | 36        |
| <b>6 Akademikernes avtale</b> .....                 | <b>39</b> |
| <b>7 Arbeidsgiversiden</b> .....                    | <b>41</b> |
| <b>Sammendrag</b> .....                             | <b>43</b> |

# Forord

---

Dette notatet er skrevet for LO Stat og handler om de lokale lønnsforhandlingene som ble gjennomført i det statlige tariffområdet høsten 2019. Notatet bygger på en spørreundersøkelse blant Norsk Tjenestemannslags (NTL) forhandlingsledere, og inngår i en serie av notater og rapporter som har tatt for seg temaet.

Egil André Aas, Vibecke Solhaug og Dag Westhrin har fulgt årets prosjekt. 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 svare på de mange spørsmålene, og beskrev sine erfaringer. En spesiell takk til NTL NAVs tillitsvalgte som tok seg tid – i en svært travel tid. På Fafo har Jon Lahlum klargjort manus, mens Jørgen Svalund har vært kvalitetssikrer. Takk til begge.

Ansvar for rapportens innhold er imidlertid mitt alene.

Oslo, 1. August 2021  
Bård Jordfald

# 1 Innledning

---

Dette notatet oppsummerer de lokale forhandlingene som NTLs forhandlingsledere gjennomførte i det statlige tariffområdet høsten 2019. Dette er det syvende notatet i en rekke der vi har studert den lokale fordelingen i den statlige lønnsdannelsen.

I mellomoppgjøret 2019 ble partene i statsoppgjøret blant annet enige om at det skulle føres lokale forhandlinger på LO Stat, YS Stat og Unio sin avtale med en ramme på 1,24 prosent av lønnsmassen per 1. juni. På den andre avtalen i tariffområdet, Akademikeravtalen, skulle det bare føres lokale forhandlinger. For de som hørte til på denne avtalen, var den økonomiske rammen 2,15 prosent per 1. mai 2019. Notatet formidler tilbakemeldingene fra NTLs forhandlerkorps ute i de statlige virksomhetene om hvordan egne forhandlinger forløp, og deres oppfatninger av hva som skjedde i forhandlingene på den andre avtalen.

## 1.1 Hva var nytt i 2019-undersøkelsen?

Hvordan de lokale forhandlingene skal føres, og i hvilke statlige virksomheter de skal gjennomføres, framkommer av hovedtariffavtalen mellom Staten som arbeidsgiver og LO Stat, YS Stat og Unio på arbeidstakersiden (Storavtalen<sup>1</sup>). Forhandlingsområder og forhandlingssteder er listet opp der.

De statlige forhandlingsområdene varierer betydelig i størrelse, fra om lag 30 opp til 15 000 ansatte. Det samme gjelder NTLs tilstedeværelse i de ulike delene av forvaltningen. Noen områder og steder organiserer forbundet en stor del av de ansatte, mens det har få eller ingen medlemmer i andre. I 2019 ble det foretatt følgende avgrensninger:

- Statlige virksomheter der NTL har færre enn ti medlemmer er utelatt av undersøkelsen.
- Grunnet endringer i fylkeskommuner og omorganisering som følge av regionreformen, er fylkesmannsembetene utelatt.
- Forsvaret og Forsvarsstaben – (militært personell organiseres i Norges offisers- og spesialistforbund) er utelatt
- Mindre virksomheter, for eksempel i universitets- og høyskolesektoren, hvor forhandlingene har vært dekket av tillitsvalgt ved nærliggende universitet eller høyskole, er ikke tatt med.
- Mindre virksomheter som er så små at deres forhandlinger føres med departement som forhandlingssted (listet opp som øvrige i Storavtalens andre vedlegg).

På den andre siden ble undersøkelsen utvidet for Politiet, Skatteetaten og Velferds- og arbeidsetaten (NAV). I disse store forhandlingsområdene ble det besluttet å føre forhandlingene på driftsenhetsnivå. Politiet er delt i 15 driftsenheter, Skatteetaten er delt i fem driftsenheter, mens NAV er delt i 20 driftsenheter. De fleste av forhandlingsenhetene på driftsenhetsnivå er med i undersøkelsen.

---

<sup>1</sup> <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/hta-2018-2020/id696502/>

NAV var i en svært spesiell situasjon høsten 2019. Da kom det fram at NAV kunne ha praktisert reglene om ytelser for norskbosatte trygdemottakere i EU- og EØS-land feil. Ettersom mer eller mindre hele etaten var opptatt av denne saken, ble de lokale forhandlingene på driftsenhetsnivå utsatt til 31.03 2020. Det måtte da tas en beslutning om NTLs største landsforening, NTL NAV, skulle være med i 2019-undersøkelsen. På den ene siden ble rapporteringen for 2019-undersøkelsen forsinket, på den andre siden representerer NTL-NAV svært mange medlemmer. Oppdragsgiver LO Stat ønsket da å få med tilbakemeldingene fra NAV, selv om dette forsinket hovedprosjektet.

Om NAV-systemet hadde mye å gjøre høsten 2019, reduserte ikke koronaviruset arbeidsmengden for etaten i mars 2020. I midten av mars ble landet mer eller mindre lukket ned og arbeidsledigheten steg til et historisk høyt nivå. Mens dette skjedde, skulle driftsenhetene i NAV egentlig forhandle lokal lønn. Igjen måtte det tas en beslutning på om NTL-NAV skulle være med i undersøkelsen. Vi kontaktet NTL-NAV sentralt, og ble enige med dem å rette en forespørsel om å delta lokalt. 20 forhandlingsledere ble kontaktet direkte, hvor de kort og godt ble spurt om de hadde fått gjennomført forhandlingene og om de i det hele tatt hadde tid til å besvare en slik undersøkelse. Av de 20 svarte én at det var brudd i forhandlingene, fire hadde fått ytterligere utsettelse til høsten 2020, mens de andre hadde sluttført forhandlingene – og var villige til å delta. Av de 20 forhandlingsstedene i NAV ble det i mai 2020 sendt ut undersøkelse til 15 av dem.

## 1.2 Hvor mange svarte?

Det ble sendt ut forespørsel til de fleste forhandlingslederne i januar 2019. Undersøkelsen ble gjennomført elektronisk, og respondentene ble purret to ganger – i februar og i begynnelsen av mars 2019. Grunnet koronasituasjonen valgte vi å ikke purre en tredje gang i mars. I tillegg ble NTL-NAV-undersøkelsen sendt ut i mai 2020.

Til sammen ble undersøkelsen sendt ut til 135 forhandlingsledere. Av disse fikk vi svar fra 104, noe som gir 77 i svarprosent. Tre av de som svarte hadde ikke deltatt i forhandlingene og skulle heller ikke ha svart på undersøkelsen. Sammenliknet med tidligere mellomoppgjør (2017) er svarprosenten kraftig forbedret. Svarfordelingen i 2019 er på samme nivå som vi oppnådde i 2016-runden (Jordfald 2018:45).

Som i foregående undersøkelser, var det forhandlingsleder som oftest svarte på vegne av forhandlingsutvalgene. 84 prosent av de som svarte var forhandlingsleder, mens resten var medlemmer av utvalget. Det er ingen store endringer i forhandlingserfaring fra foregående undersøkelser.

- Snaut halvparten hadde deltatt i fem forhandlingsrunder eller mer, og fire av fem hadde deltatt i tre forhandlinger eller mer. NTL har fortsatt et erfarent forhandlerkorps ute i de statlige virksomhetene. 6 prosent oppga at 2019-revisjonen var første forhandling.
- Fire av fem forhandlere oppga at de hadde deltatt i kurs og opplæring i forhandlinger, enten i regi av NTL eller LO Stat.



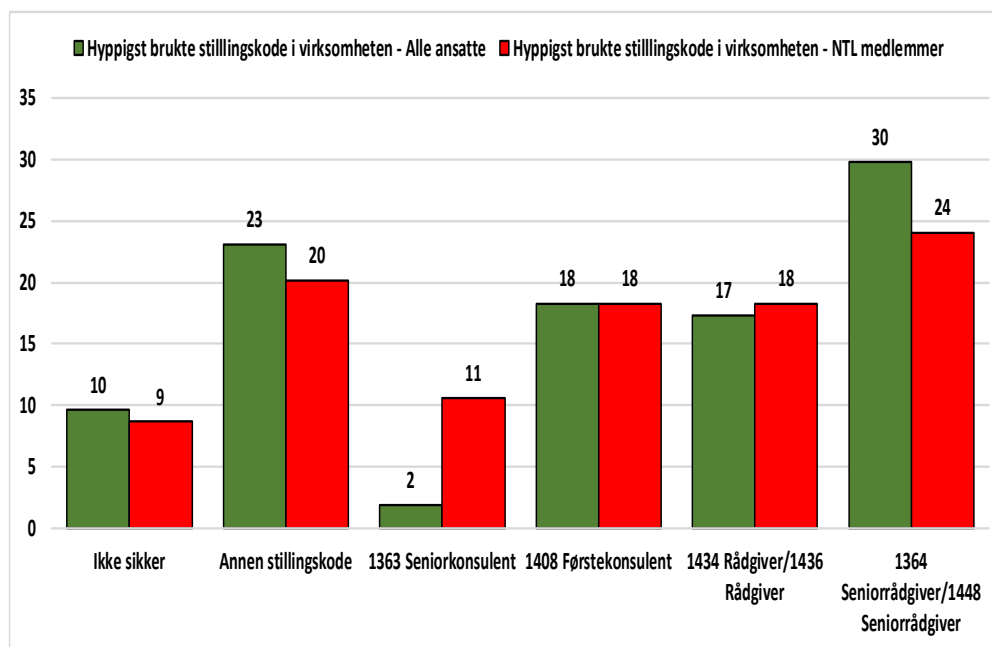
## 2 Virksomheter og ansatte

### 2.1 Medlemmene

I 2014 ble Statens sentrale tjenestemannsregister som hadde ført oversikt over antall statsansatte, deres stillingskoder (SKO) og tilhørende lønnplassering lagt ned. Senere finnes det ingen sentral oversikt verken over stillingskode eller regulativlønnsplassering. Derfor ble forhandlerne også i 2019 spurt om hva som var den mest utbredte stillingskoden i deres virksomhet – og tilsvarende spørsmål ble stilt for hva som var den vanligste stillingskoden for NTLs medlemmer.

Tilbakemeldingene i 2018, viste at det var to stillingskoder som dominerte. Godt over halvparten av NTLs forhandlere oppga 1364/1448 Seniorrådgiver og 1434/1436 Rådgiver som de to største gruppene i sin virksomhet. Videre oppga godt over halvparten av NTLs forhandlere disse to stillingskodene som de mest utbredte stillingskodene blant sine medlemmer. Gjennomgående var bildet at de dominerende stillingskodene i virksomheten, også var dominerende for NTLs medlemmer (Jordfald 2019). Figur 2.1 viser svarfordelingen for 2019.

Figur 2.1 Hvilke stillingskode/stilling er den mest brukte i din virksomhet? Alle ansatte og NTL-medlemmer. Prosent. 2019 (n = 104).



Gjennomgående var det i 2019 samsvar mellom vanligste stillingskode i virksomheten og vanligste stillingskode for NTL medlemmene. En stillingskode, 1363 Seniorkonsulent, skiller seg noe ut ved at den oftere er hyppigste stillingskode blant medlemmene enn blant alle ansatte i virksomheten. Videre er det noen flere som oppgir 1364/1448 Seniorrådgiver blant alle ansatte – enn det var blant NTL sine medlemmer. Ulike deler av forvaltningen bruker ulike stillingskoder, i figur 2.2 er dette vist.

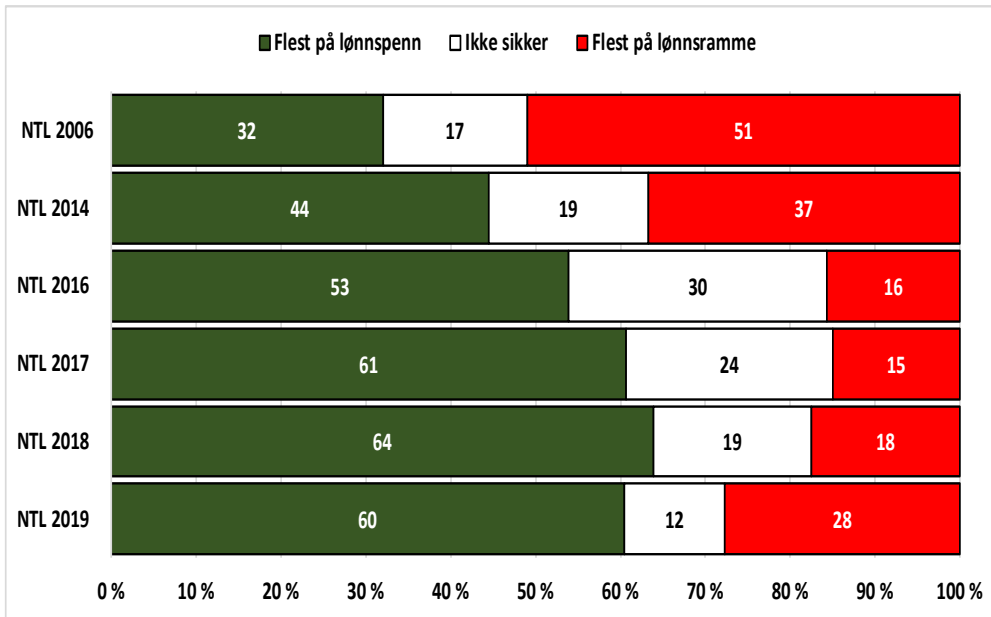
Figur 2.2 Hvilke stillingskode/stilling er den mest brukte i din virksomhet? Alle ansatte etter virksomhetsområde. Prosent. 2019 (n = 95).



Desto høyere opp i forvaltningsnivåene, desto vanligere er bruken av seniorrådgiverkodene. I departementene oppga de aller fleste seniorrådgiverkodene. Et hakk ned i sentraladministrasjonen – var seniorrådgiverne fortsatt vanligste stillingskode. Videre ser man i figur 2.2 at de som oppga «Annen stillingskode», i all hovedsak var å finne i universitets- og høyskolesektoren. Godt over halvparten av NTL-forhandlere der oppga «Annen stillingskode». På oppfølgingsspørsmål om hvilke koder, nevnte forhandlerne i all hovedsak vitenskapelige stillingskoder som stipendiat, førsteamanuensis og forsker. I den sivile ytre etat var det 1408 Førstekonsulent som oftest ble oppgitt som vanligste kode, men der var det også et godt innslag av «Annen stillingskode». På det åpne spørsmålet om hvilke stillingskoder dette var, oppga de fleste politifaglige stillinger.

Det statlige lønssystemet er bygd opp med stillingskoder med lønnsrammer og lønsspenn. 1408 Førstekonsulent har lønnsramme, mens 1434/1436 Rådgiver og 1364/1448 Seniorrådgiver er spennkoder. Kort sagt betyr det at en statsansatt i SKO 1408 automatisk sikres lønnsutvikling for ansiennitet opp til ti år, mens en ansatt i SKO 1434 ikke har slik sikring. Utover det generelle tillegget fra de sentrale forhandlingene, må rådgiverne ha uttelling i lokale- eller i særskilte forhandlinger – for å oppnå ytterligere lønnsvekst. Hvordan medlemmene fordeler seg på de ulike stillingskodene varierer og vil kunne ha innvirkning på om – og hvor mye – penger som skal fordeles lokalt.

Figur 2.3 Hvordan fordeler medlemmene i virksomheten seg på stillinger med lønnsramme og stillinger med lønsspenn? 2019 (n = 101).

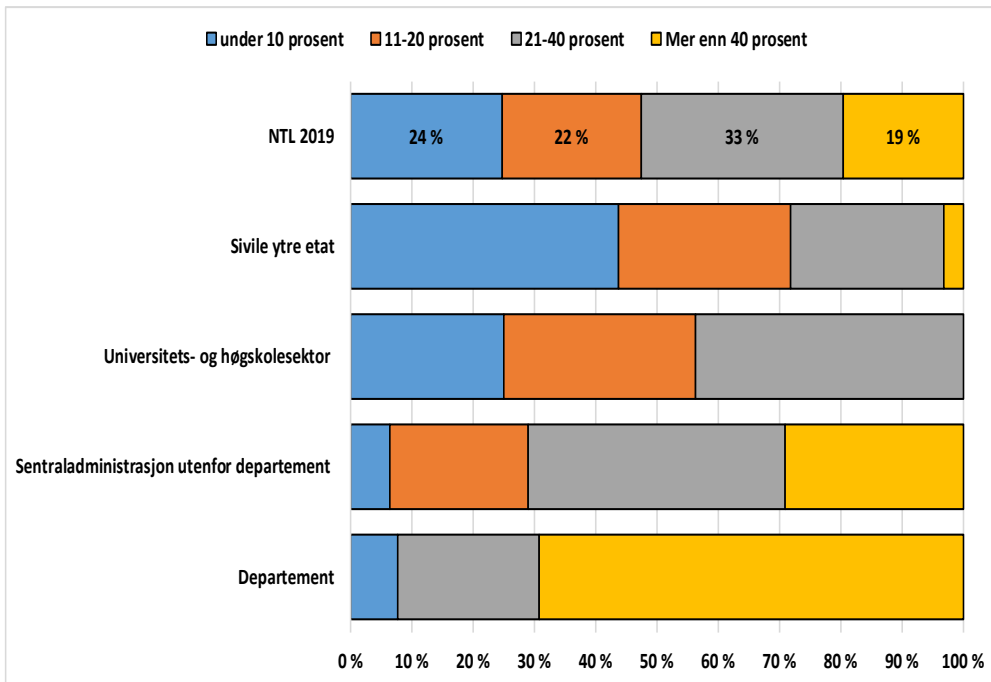


Figur 2.3 viser svarfordelingene til NTL-forhandlerne helt tilbake til 2006. For det første ser vi at andelen forhandlere som oppgir at flesteparten av medlemmene er å finne i stillingskoder på lønsspenn, lenge har vært økende. Tre av ti forhandlere oppga det i 2006, mens nesten to av tre gjorde det i 2018. Når det gjelder 2019-svarene så går andelen på lønsspenn noe ned. Et annet utviklingstrekk er at flere og flere av de tillitsvalgte som forhandler, faktisk har oversikt over fordelingen. I 2016 oppga 30 prosent av de ikke visste det, mens andelen er nede i 12 prosent i 2019. Sammenlikner vi de tre siste undersøkelsene, kan det se ut til at forhandlere som har hoveddelen av sine medlemmer med stillingskoder på lønnsrammer har bedre oversikt over denne fordelingen.

## 2.2 Ansatte på andre avtaler

Akademikerne og medlemmer i akademikerforbundene har siden 2016 hatt sin egen avtale med staten, og er ikke part i samme avtale som NTL. Undersøkelsen går som nevnt ikke ut til Akademikerne sine forhandlere, men det er av interesse å vite noe mer om hvor i det statlige tariffområdet Akademikerne organiserer mange, og hvor de organiserer få. Svarene fra NTLs forhandlerkorps er vist i figur 2.4.

Figur 2.4 Hvor stor andel av de ansatte i virksomheten vil du anslå er medlem av Akademikerne? 2019. (n = 98).



Omtrent en fjerdedel oppga at under 10 prosent av de ansatte i deres virksomhet var medlem av Akademikerne, mens en noe lavere andel oppga 11-20 prosent. Videre oppga en tredjedel at Akademikerne organiserte mellom 21 og 40 prosent av de ansatte, mens om lag en av fem mente de organiserte mer enn 40 prosent av de ansatte i virksomheten. Tilbakemeldingene i 2019 er i samsvar med tidligere rapporteringer på dette punktert. 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 2019-oppgjøret

---

I de foregående studiene 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.

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

I 2019 oppga 86 prosent av forhandlerne at tidligere års forhandlinger var systematisk organisert, med hvert enkelt medlems historikk tilgjengelig før forhandlingene startet opp. 86 prosent oppga at de hadde gått igjennom tidligere års resultater for å se hvem av medlemmene det var som hadde oppnådd lokale tillegg, og 95 prosent oppga at det hadde blitt foretatt prioriteringer blant medlemmenes krav før forhandlingene startet.

### 3.1 Pro rata-beregninger

I forbindelse med mellomoppgjøret 2017 var det betydelig fall i andelen som hadde beregnet pro rata. Kun 62 prosent oppga den gangen at de hadde beregnet pro rata. Andelen i de foregående hovedoppgjørene lå derimot på 90 prosent i 2014 og 86 prosent i 2016. I hovedoppgjøret 2018 oppga 90 prosent at de hadde gjort dette før oppgjøret.

- 85 prosent av 2019-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. Fra mellomoppgjøret i 2017 var dette en kraftig økning. Fra hovedoppgjøret 2018 var det en nedgang.

### 3.2 Egne prioriteringer før forhandlingene

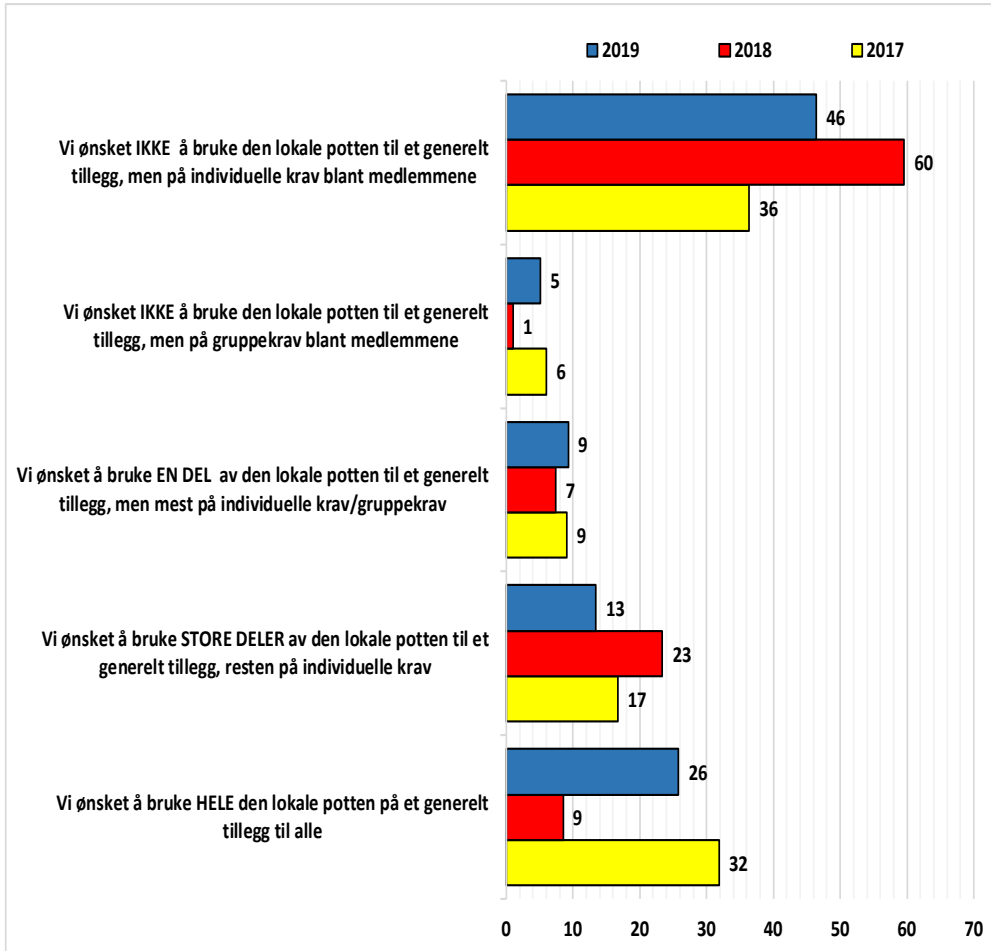
I foregående undersøkelser har NTL-forhandlerne fått en del spørsmål knyttet til mål med forhandlingene. Siden 2006 er de blitt bedt om å prioritere de tre viktigste målene med de lokale forhandlingene, og siden de første målingene har de vanligste oppgitte målene vært:

- 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

I forbindelse med undersøkelsen for 2017 ble spørsmålsstillingen rundt mål med forhandlingene endret. Ettersom det sentralt framforhandlede generelle tillegget siden den gang har ligget 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

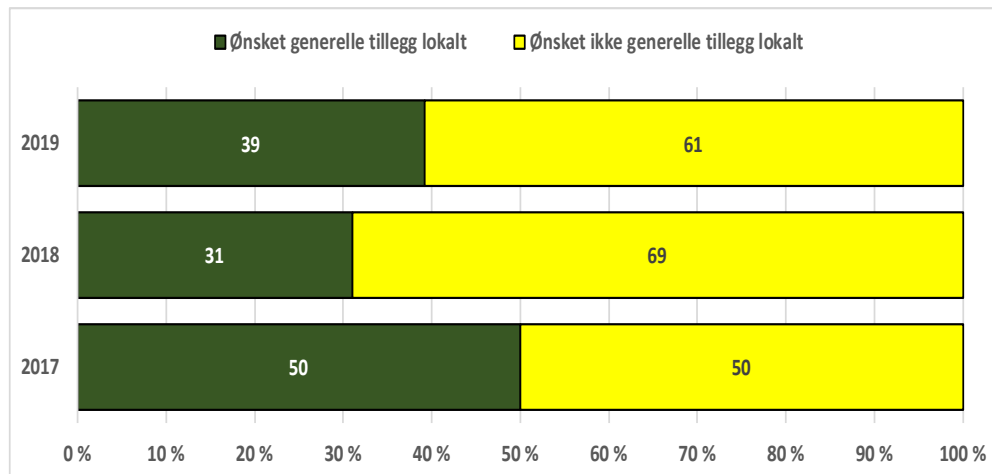
ville omfatte alle på avtalen, inkludert de uorganiserte. Derfor ba vi forhandlingslederne om å ta stilling til noen forhåndsoppsatte alternativer for hva de mente stemte best for deres egne prioriteringer før forhandlingsrunden. I figur 3.1 er svarene fra 2019 satt sammen med 2018 og 2017.

Figur 3.1 Under har vi satt opp noen forskjellige utgangspunkt for oppgjøret. Hvilke av dem stemmer best for prioriteringene dere hadde i forkant av 2017/2018/2019-oppgjøret? 2017 (n = 66). 2018 (n = 94). 2019 (n = 97).



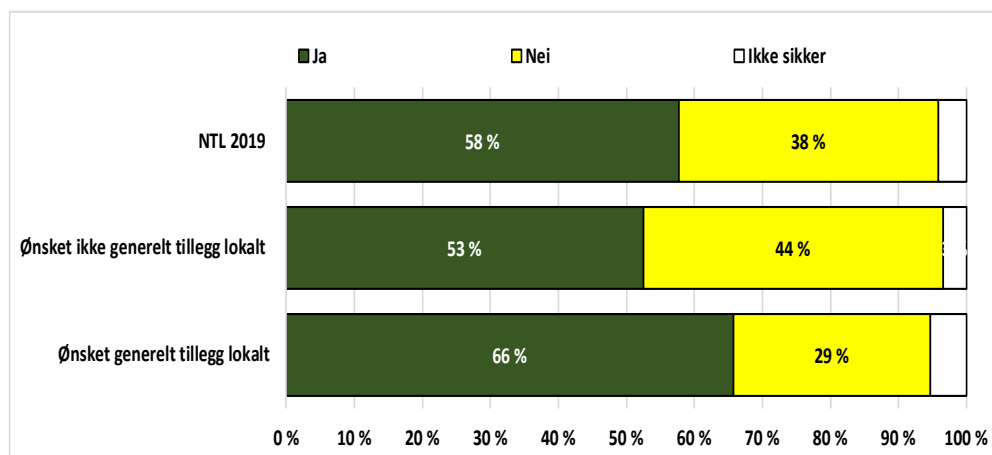
I mellomoppgjøret 2017 ble NTL splittet i to. 32 prosent ønsket å bruke *hele* potten til et generelt lokalt tillegg, mens 17 prosent ønsket å bruke *store deler* av potten til det. Den andre halvdelten ønsket ikke å bruke særlig mye av potten på et generelt lokalt tillegg. I hovedoppgjøret 2018 var det bare 9 prosent som ønsket å bruke hele potten på et generelt lokalt tillegg, mens 23 prosent ønsket å bruke store deler av potten på det. Tilbakemeldingene fra mellomoppgjøret 2019 gir en svarfordelingen mer eller mindre mellom midt mellom de to forgående revisjonene. 26 prosent ønsket å bruke *hele* potten til et generelt lokalt tillegg, og 13 prosent ønsket å bruke store deler av potten til generelle tillegg. Grupperer man de ulike svaralternativene sammen får man fordelingen som er vist i figur 3.2.

Figur 3.2 Ønsket eller ønsket ikke å bruke den lokale potten til generelt tillegg lokalt. 2017 (n = 66). 2018 (n = 94). 2019 (n = 97).



Fire av ti ønsket i 2019 å bruke den lokale potten til et generelt tillegg, mens seks av ti ønsket det ikke. Videre ble forhandlerne spurt om de hadde diskusjoner og samtaler med arbeidsgiver før forhandlingene startet opp, om hvordan man kunne tenke seg å fordele den lokale potten.

Figur 3.3 I forkant av 2019-oppgjøret, det vil si før det forberedende møte, hadde dere samtaler eller diskusjoner med arbeidsgiver om hvordan dere kunne tenke dere å fordele potten? 2019 (n = 97).



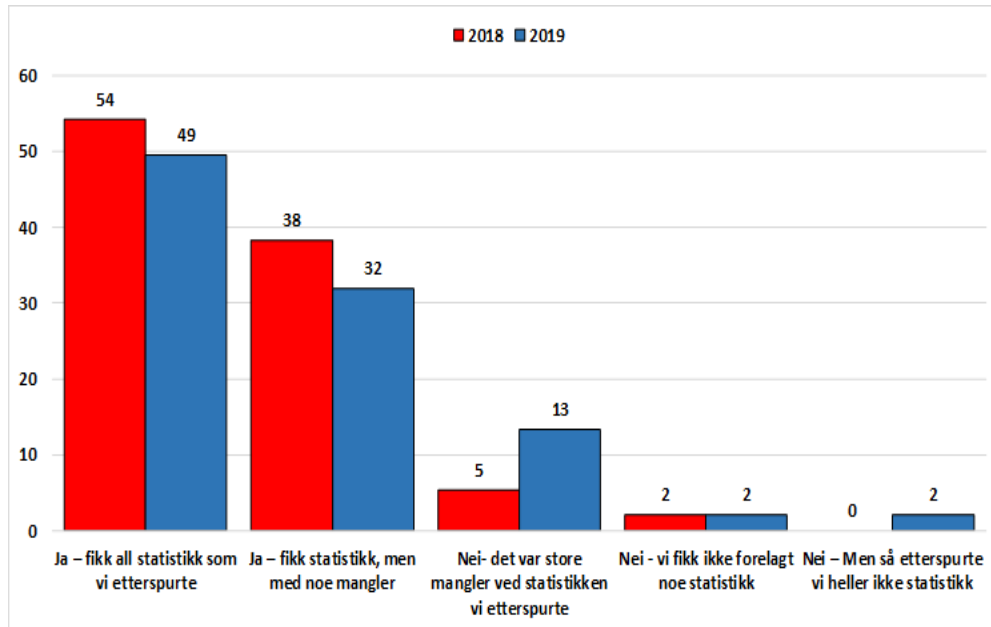
Flertallet, 58 prosent, oppga at de hadde uformelle samtaler med arbeidsgiver rundt fordeling før den formelle forhandlingsprosessen startet opp. Særlig var det de som ønsket en lokal pott som gjorde det. To av tre forhandlere som ønsket et generelt lokalt tillegg hadde uformelle samtaler i forkant, mot drøyt halvparten av de som ikke ønsket et lokalt tillegg.

### 3.3 Statistikkgrunnlag lokalt

Det er behov for bedre statistikk over lønnsutvikling på grupper/SKO-koder. Vi får stort sett rådata fra lønssystemet beregnet pr 1.7 hvert år, men må selv bearbeide dataene. Det gjør at foreningene og arbeidsgiver ikke stoler på hverandres beregninger. (NTL-forhandler sine tilbakemeldinger i 2019-undersøkelsen)

Kvaliteten på – og om man i det hele tatt har mottatt – statistikk i forbindelse med de lokale forhandlingene, har tidvis vært debattert. Sitatet over illustrerer at problemstillingen fortsatt er høyst levende. Derfor ble forhandlerne også i 2019 spurt om dette og om deres vurderinger av kvaliteten på statistikken.

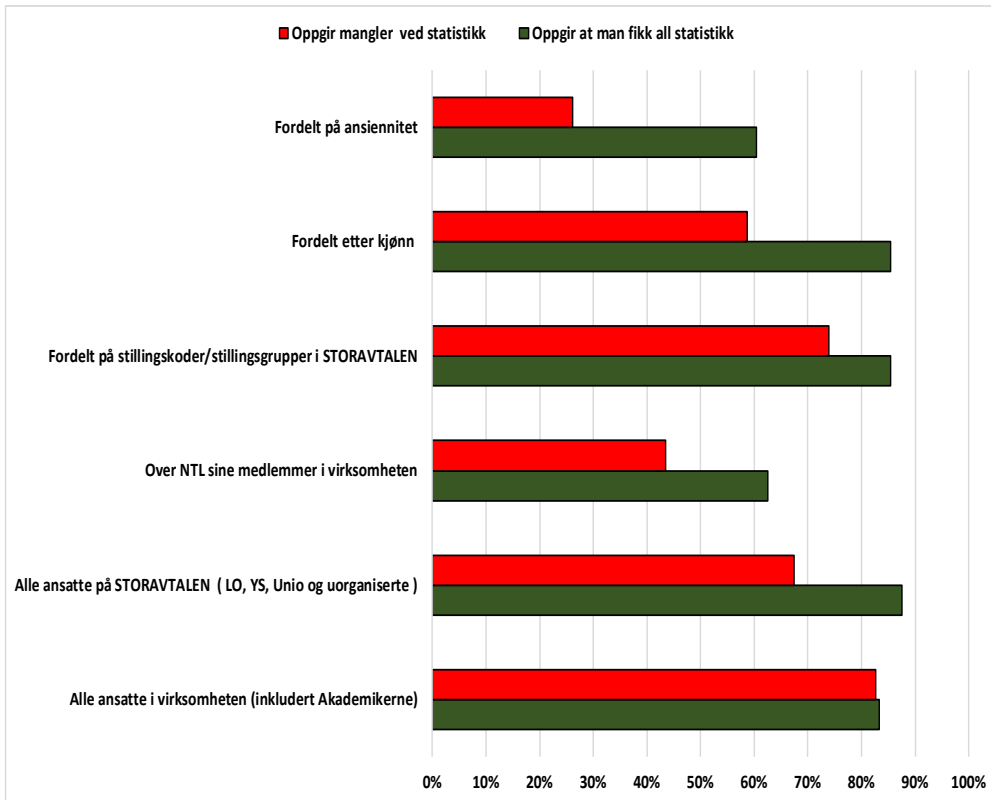
Figur 3.3 Fikk dere den statistikken som dere etterspurte av arbeidsgiver før forhandlingene startet opp? Velg svaralternativet som stemmer best. 2018 (n = 94). 2019(n = 97).



Sammenliknet med 2018-tallene kan det se ut til at situasjonen rundt tallmaterialet ikke har forbedret seg. Snarere tvert imot. Andelen som fikk alt de etterspurte sank under 50 prosent. Videre var det en økende andel som rapporterte at det er store mangler ved statistikkgrunlaget. 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 ...? Andel som svarte ja – etter om de fikk all statistikk eller oppgir at det var mangler ved statistikken. 2019. (n = 93).



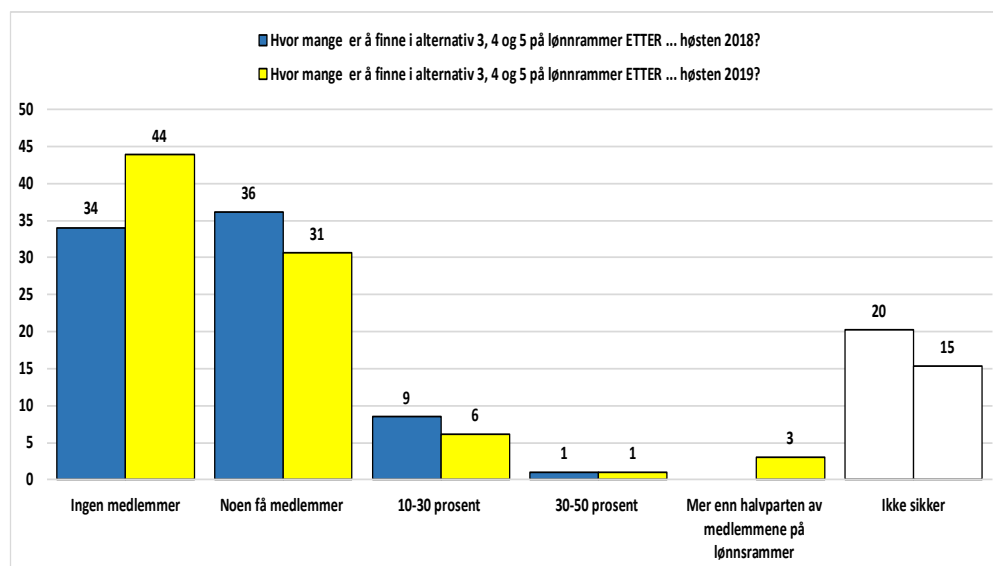
I figur 3.4 er respondentene delt inn etter om de fikk all statistikk fra arbeidsgiver eller ikke. De 49 prosentene som oppga at de fikk all statistikk de etterspurte er grønne, mens den andre halvdel, de som oppga at det var mangler ved statistikkgrunnlaget er røde. Gjennomgående ser man at de som ikke fikk ut statistikk har lavere andeler som svarer ja på spørsmålet. Særlig er det forskjeller ut fra om man fikk ut statistikk etter ansiennitet og etter kjønn, og statistikk på egen avtale eller over egne medlemmer.

## 4 Forhandlingsprosessen 2019

### 4.1 Sentrale endringer

Som en del av 2018-oppgjøret, ble de sentrale partene enige om å fjerne de to nederste plasseringsalternativene fra lønnsrammene (alternativ 1 og 2), samt innføre to nye alternativer (alternativ 7 og 8). I forbindelse med 2018-undersøkelsen ble NTL-forhandlerne spurt om hvor stor andel av medlemsmassen som befant seg i disse alternativene. Videre ble de spurt om hvor mange av medlemmene som befant seg på alternativ 3, 4, og 5 etter de lokale forhandlingene høsten 2018. Tilbakemeldingene fra 2018-runden var at det ikke var mange medlemmer som sto i disse alternativene. I Figur 4.1 vises svarfordelingen på samme spørsmål som også ble gjentatt i 2019-runden.

Figur. 4.1 Hvor stor andel av medlemmene på lønnsrammer var å finne i de laveste alternativene (alternativ 3, 4 og 5) ETTER de lokale forhandlingene høsten 2018/2019? 2018 (n = 95).2019 (n = 98).



Om det var få medlemmer i de laveste plasseringsalternativene etter 2018, kan det se ut til at det ble det enda færre etter 2019-revisjonen. Ellers oppga majoriteten av forhandlerne at de fleste av deres medlemmer var å finne på spennkoder (jf. figur 2.3), mens 24 prosent av forhandlerne oppga at rammestillingene dominerte blant deres medlemmer. Når vi tar ut de 15 prosentene som var usikre på spørsmålet, oppgir ni av ti forhandlere at ingen eller bare noen få medlemmer befant seg i lønnsalternativene 3, 4 og 5 på lønnsrammene høsten 2019.

### 4.2 Tilskudd av midler fra virksomheten

Utover den sentralt bestemte potten på 1,24 prosent per 1. juni 2019, kunne arbeidsgiver velge å avsette egne økonomiske midler, eller tilføre egne midler til den lokale potten. Ut fra hva NTL sine forhandlere tidligere har svart, har omtrent en tredjedel

av virksomhetene gjort dette tidligere år. I 2016 oppga 28 prosent at det ble lagt til egne midler, mens 35 prosent oppga det i 2017, og bare 18 prosent svarte det samme i 2018.

- I 2019 svarte 14 prosent at deres virksomhet la til egne midler, mens de resterende 86 prosentene svarte nei på spørsmålet. Utviklingen de to siste årene er altså at stadig færre forhandlingssteder legger egne midler til den lokale potten.

Det varierer mye om og hvor mye lokale midler virksomhetene tilfører. I 2017 og i 2018 var det departementene som hyppigst la til egne midler – og de var også de som la til mest. I 2019 fordelte svarene seg slik:

- I departementene oppga 23 prosent at det ble lagt til egne midler.
- I sentraladministrasjonen oppga 26 prosent at det ble lagt til egne midler.
- I universitets- og høyskolesektoren oppga 6 prosent at det ble lagt til egne midler.
- I den sivile ytre etat oppga 6 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 avtalene eller bare på den ene. Tilbakemeldingene i 2016, 2017 og 2018 viste at virksomhetene som la til på den ene avtalen i all hovedsak også gjorde det på den andre. Tilsvarende skjedde i 2019. Dersom man la til midler på Storavtalen, gjorde man det også på Akademikeravtalen, og omvendt. Videre er vi interessert i forhandlerne vurderinger av omfanget, eller hvilke av avtalene som ble tilført mest midler i prosent av lønnsmassen.

- Av forhandlerne som oppga at det var tilført egne midler på begge avtaler, svarte de at det ble tilført like mye, eller så var de usikre.

Samlet ser det 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 i forhold til lønnsmassens størrelse. Det mest sentrale punktet er kanskje snarere at andelen virksomheter som legger til egne midler blir lavere og lavere.

### **4.3 Krone- eller trinntillegg i 2017 og 2018?**

Fra 2016 ble det åpnet for å bruke kronetillegg istedenfor lønnstrinn i de lokale forhandlingene. Derfor ønsket vi å vite hvor utbredt dette hadde vært, og forhandlerne har siden 2016 fått spørsmålet: «I de lokale forhandlingene i 2016 eller i 2017 ble det gitt kronetillegg i ditt forhandlingsområde?» 54 prosent oppga at det hadde skjedd, mens 42 prosent oppga det motsatte. Resten var usikre. Tilsvarende svarte forhandlerne dette på spørsmålet «I de lokale forhandlingene i 2017 eller i 2018 ble det gitt kronetillegg i ditt forhandlingsområde?»

- 58 prosent svarte at det hadde skjedd, 36 prosent sa nei. De siste 6 prosentene var usikre.

Mellom virksomhetene varierte andelene betydelig. I sivile ytre etat svarte 31 prosent at dette hadde skjedd. Derimot svarte 81 prosent ja på spørsmålet i universitets- og høyskolesektoren. I sentraladministrasjonen og departementene hadde 67 prosent gått for en slik løsning.

En metode som ser ut til å ha utviklet seg er at det gis kronetillegg ett år, som i senere oppgjør konverteres til lønnstrinn. Man får i et lokalt oppgjør kronetillegg som ikke er stort nok til neste lønnstrinn, men dette blir så «fylt opp» i neste runde. For-

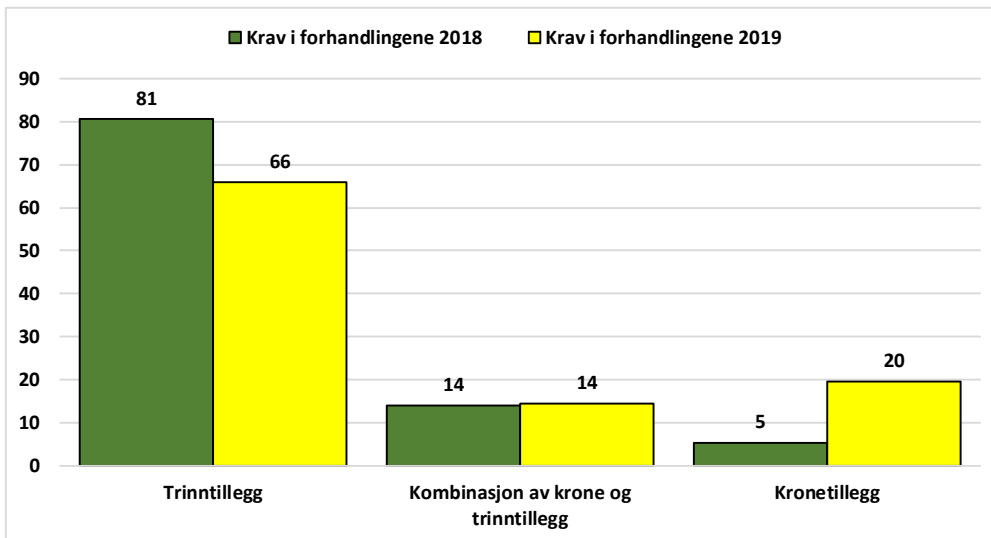
handlerne som oppga at det hadde blitt brukt kronetillegg i tidligere forhandlingsrunder, fikk av den grunn spørsmålet: «Brukte dere deler av potten i 2019, for å «fylle opp» tidligere kronetillegg opp til nærmeste lønnstrinn?»

- 50 prosent svarte ja på spørsmålet, mens 46 prosent svarte nei. Resten var usikre. Andelen som svarte ja på spørsmålet, varierer lite mellom de ulike delene av forvaltningen. Har forhandlerne sluttet med å bruke kronetillegg lokalt framfor trinntillegg på regulativet? Neste avsnitt går litt nærmere inn på det.

#### 4.4 Krone- eller trinntillegg i 2019?

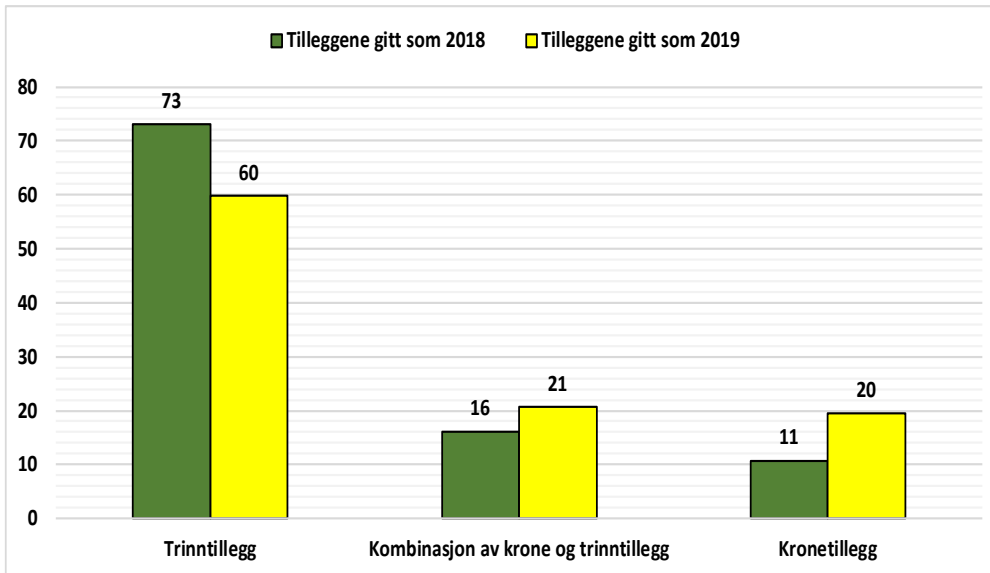
Forhandlerne fikk to spørsmål knyttet til krone- eller trinntillegg. Det første spørsmålet var om de fremmet krav i hovedsak på lønnstrinn eller som kronetillegg, eller en kombinasjon av dette. Det andre spørsmålet gikk på utfallet; hvordan tilleggene som ble gitt var utformet. Figur 4.2 og 4.3 viser svarfordelingen for spørsmålene.

Figur 4.2 Når dere reiste krav i forhandlingene høsten 2018/høsten 2019, valgte dere i hovedsak å fremme disse som trinntillegg, kronetillegg eller kombinasjon av trinn og kronetillegg? 2018 (n = 93) .2019 (n = 97).



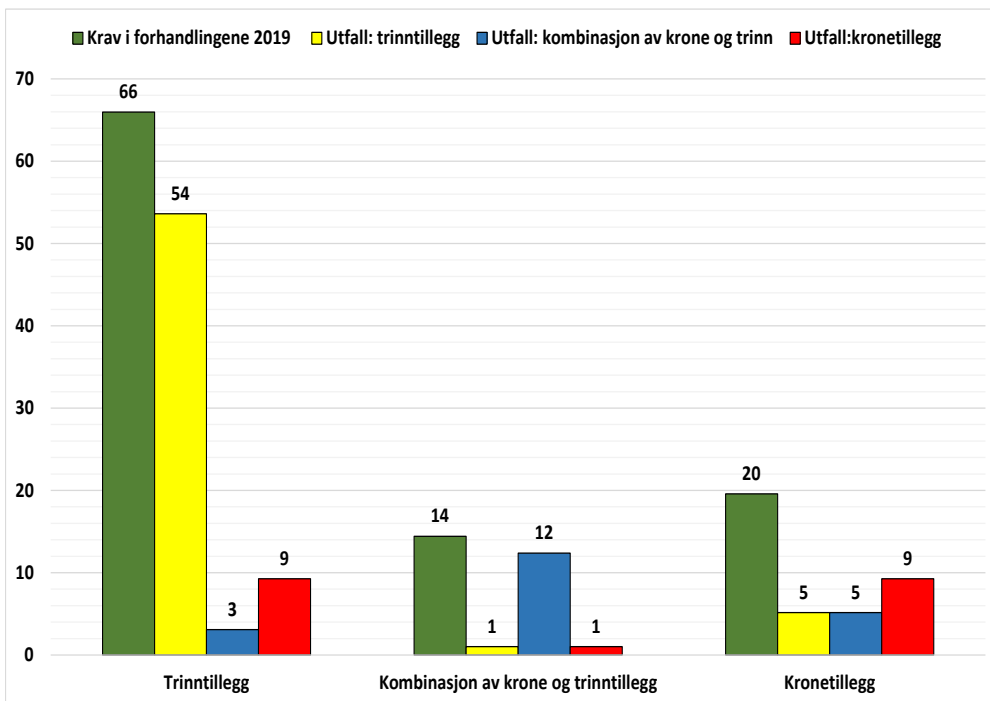
Det er en dreining fra hovedoppgjøret 2018 til mellomoppgjøret 2019 ved at flere reiste krav som kronetillegg, og færre reiste krav om trinntillegg. Mens fire av fem valgte å fremme krav som trinntillegg i 2018, går dette ned til to av tre i 2019. Andelen som hadde krav om kronetillegg var derimot firedoblet. Figur 4.3 vises svargivingen i lys av hvordan utfallet ble.

Figur 4.3 Tilleggene som ble gitt lokalt i 2018/2019 var de i all hovedsak trinntillegg, kronetillegg eller kombinasjon av trinn og kronetillegg? 2018 (n = 93). 2019 (n = 97).



Hyppest utfall var fortsatt trinntillegg i 2019, men som figur 4.3 viser går andelen ned med 13 prosentpoeng fra 2018. Det som øker er kronetillegg og krone og trinn gitt i kombinasjon. Videre ser man av figur 4.3 at andelen som oppnådde kronetillegg er lik andelen som krevde det (jf. figur 4.2).

Figur 4.4 Prosentvis fordeling av utfall – etter NTLs opprinnelige egne krav. 2019 (n = 97).



66 prosent hadde opprinnelig krav om trinntillegg, 20 prosent hadde opprinnelig krav om kronetillegg, mens 14 prosent hadde en kombinasjon. I figur 4.4 er det vist hva utfallene ble ut fra egne krav.

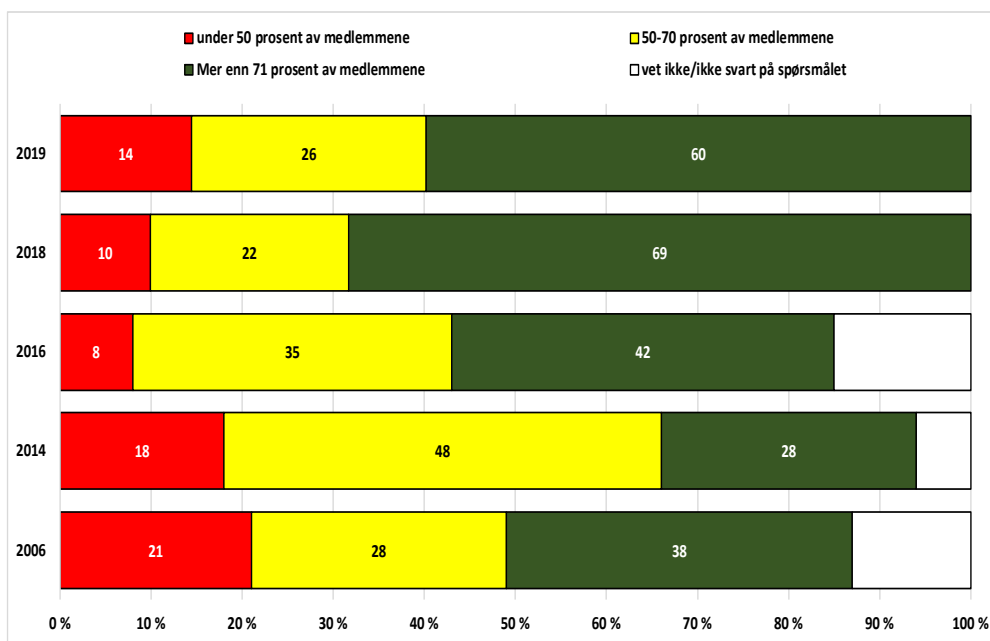
Når det gjelder de som opprinnelig hadde krav om trinntillegg, var dette også utfallet for de fleste (54 prosent av forhandlerne oppga denne kombinasjonen). 9 prosent hadde krav om trinntillegg, mens tilleggene ble gitt som kronetillegg. Videre var det 3 prosent som opprinnelig hadde krav om trinntillegg, men som oppnådde en kombinasjon av trinn- og kroner. Blant de 14 prosentene som hadde kombinerte krav, fikk de aller fleste også det. Derimot ser man at blant de 20 prosentene som i hovedsak hadde krav om kronetillegg, var utfallene mer varierte.

Samlet var det flest som krevde trinn og som også fikk det (54 prosent), deretter var det 12 prosent som oppnådde kombinasjon. 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 4.5 viser 2019-svarene sammen med foregående forhandlingsrunder i hovedoppgjørene.

Figur 4.5 Hvor stor andel av medlemmene ble det reist krav for i de lokale forhandlingene? 2006, 2014, 2016, 2018 og 2019 (n = 97).

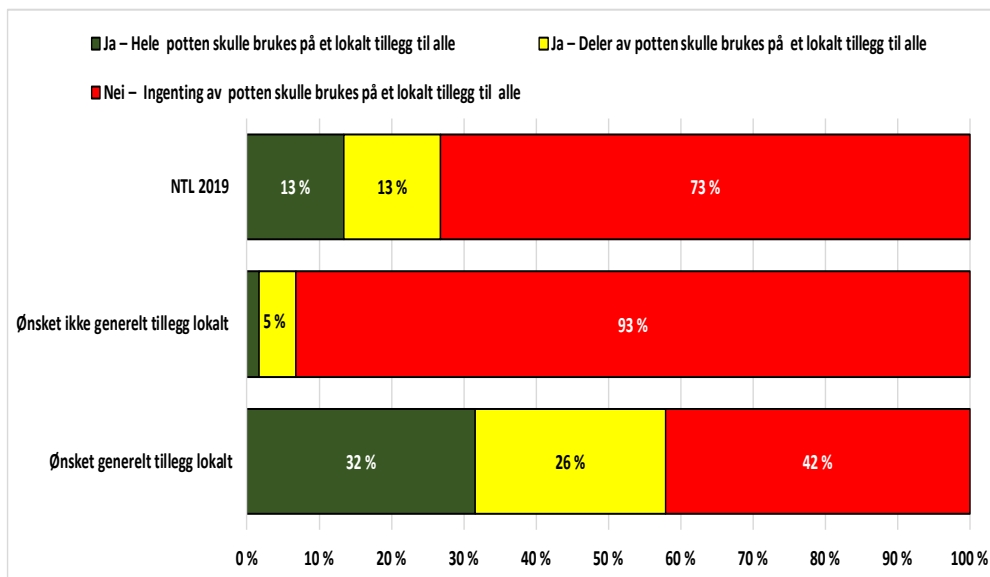


I 2019 ble det fremmet krav på vegne av mer enn 71 prosent av medlemmene i seks av ti forhandlingssteder, mens det i hvert fjerde forhandlingssted ble fremmet krav på vegne av 50–70 prosent av medlemmene. 14 prosent fremmet krav på under halve medlemsmassen, mens 32 prosent av forhandlerne fremmet krav på over 90 prosent av medlemmene (ikke vist i figuren). Sammenlikner vi med 2018-revisjonen er det en økning i andelen som bare fremmet krav på vegne av halve medlemsmassen. For første gang ser vi at andelen som sender inn krav på mange medlemmer går noe ned. Derimot er det økning i andelen som sendte inn krav på over 90 prosent av medlemmene.

Tidligere i notatet kom det fram at fire av ti ønsket et generelt tillegg lokalt, mens resten ikke ønsket generelt lokalt tillegg. De som ønsket et generelt lokalt tillegg,

hadde også oftere uformelle samtaler med arbeidsgiver i forkant enn de som ikke ønsket et slikt generelt lokalt tillegg.

Figur 4.6 Ble dere i det forberedende møtet enige om at hele eller deler av potten skulle gis som et lokalt tillegg til alle? 2019 (n = 97).

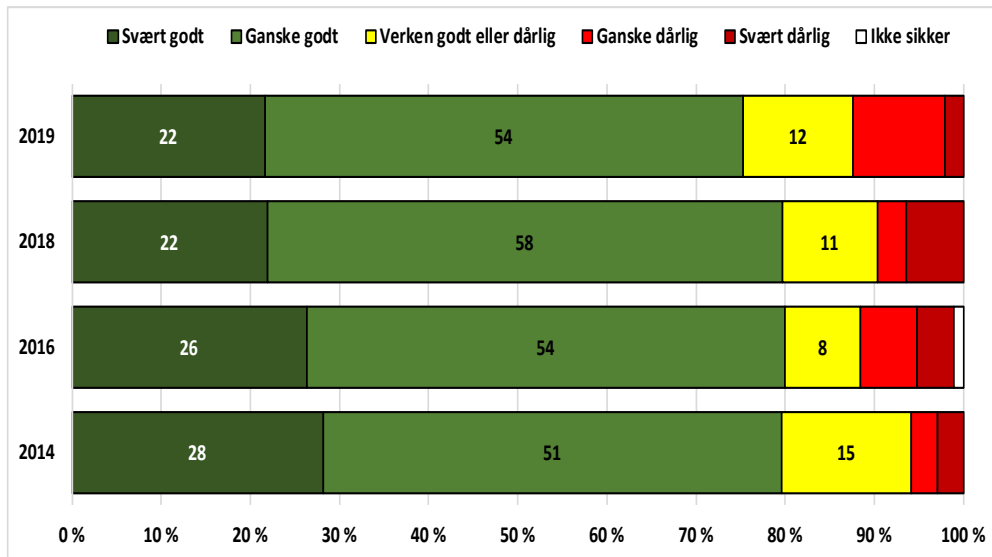


13 prosent svarte at hele potten ble brukt på et lokalt tillegg til alle, og en like stor andel oppga at deler av potten ble brukt på et lokalt generelt tillegg. Den store majoriteten, 73 prosent, svarte derimot at man ikke skulle ha et generelt lokalt tillegg. Ser man svargivingen i lys av egne preferanser i forkant er det klart at de som ønsket et lokalt tillegg, i stor utstrekning fikk det. 32 prosent av dem brukte hele den lokale potten på et lokalt tillegg til alle, mens 26 prosent brukte deler av potten til det. Tilsvarende var det 93 prosent av dem som ikke ønsket generelt lokalt tillegg, som heller ikke fikk det. Samlet så kan vel det bety at arbeidstakersiden har faktisk innflytelse om man skal bruke – eller la være å bruke potten til et lokalt generelt tillegg.

#### 4.6 Fornøyd med forhandlingsklima?

Gjennomgående har NTLs forhandlere meldt om godt forhandlingsklima med arbeidsgiver i de lokale forhandlingene. I 2014, 2016, 2018 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 4.6 Hvordan synes du forhandlingsklimaet overfor arbeidsgiver var? 2014, 2016, 2018 og 2019 (n = 93).



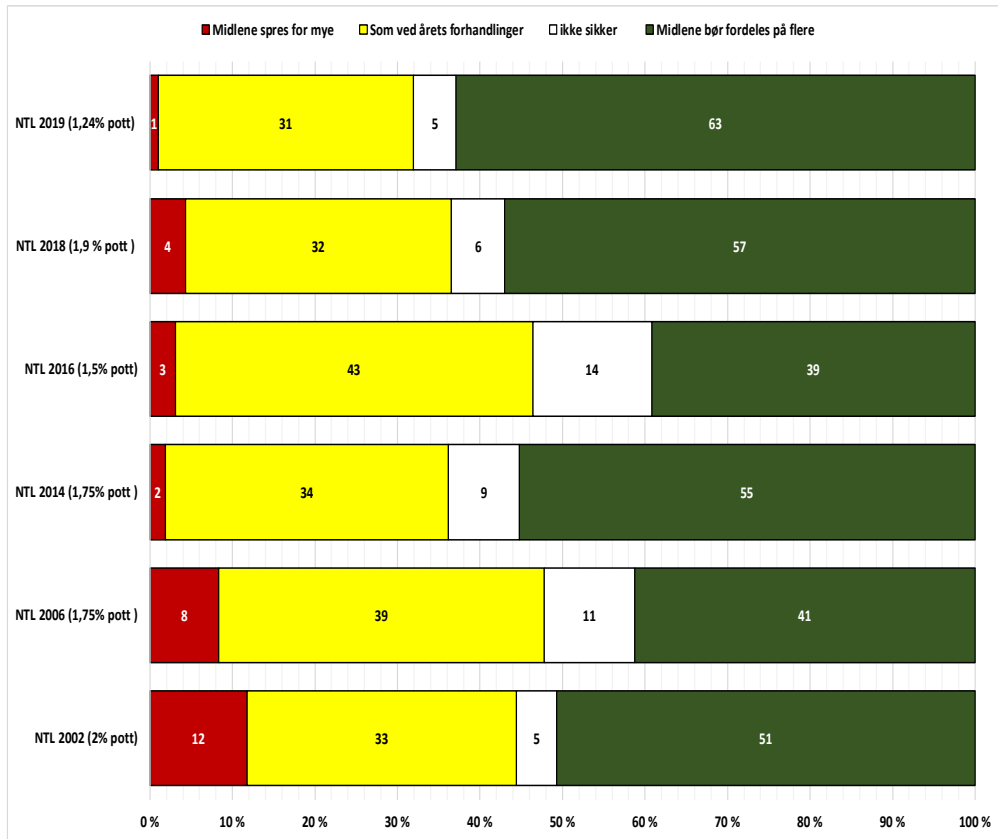
I figur 4.5 er svarene fra 2019 satt sammen med de foregående undersøkelsene. Det er en noe mindre andel som er fornøyd, men fortsatt sier tre av fire at de var fornøyd med forhandlingsklima. Det er noe oppgang blant dem som beskriver forhandlingsklima som ganske dårlig – men en nedgang blant de som svarer svært dårlig. Tendensen er dog som tidligere – de fleste beskriver forhandlingsklima som godt.

#### 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 vi kalt logikken «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 tilleggene bør være? 2002. 2006. 2014. 2016. 2018. 2019 (n = 97).



Gjennomgående, med unntak av i 2016, svarer majoriteten av forhandlerne at midlene bør fordeles på flere. I 2019 var det 63 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 fire siste målingene har det vært 1–4 prosent som har ment at midlene spres på for mange. En betydelig minoritet, 3 av 10 mente, at årets forhandlinger har vært passende.

# 5 Økonomiske resultater 2019

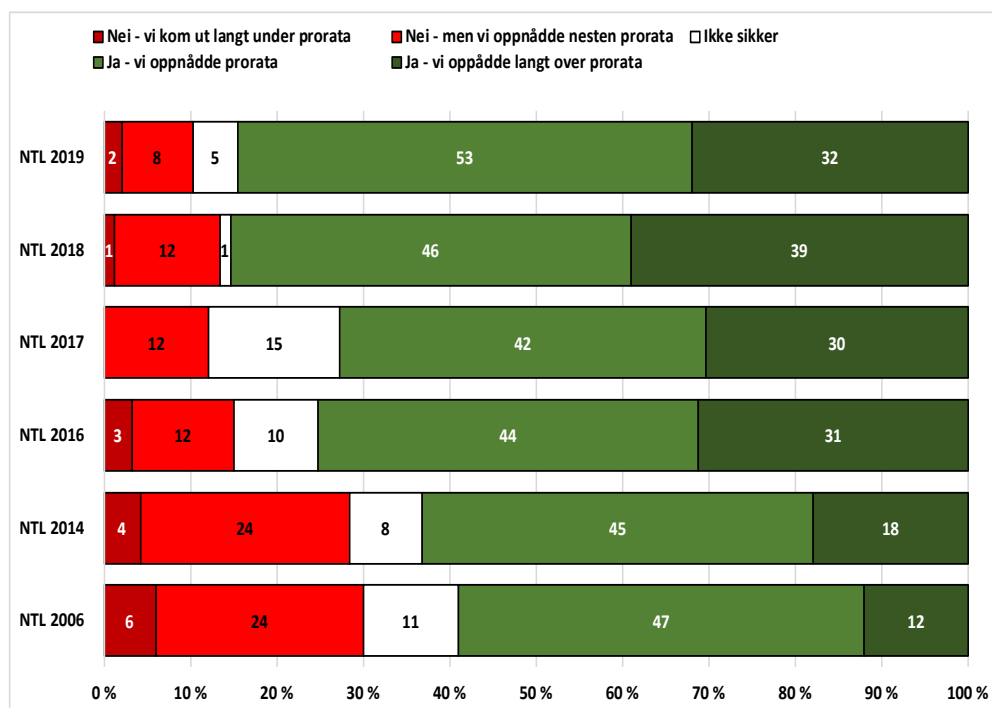
## 5.1 Oppnådde man pro rata?

En tilnærming på å se hvor vellykket forhandlingene var, er å se på hvor mange som oppnådde pro rata. Det skal sies at pro rata ikke sier noe om *hvem* som oppnådde lokale tillegg. Det kan være andre medlemmer enn de 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, og at man har tatt tilbake den delen av den lokale potten som egen lønnsmasse har skapt. Som vist foran, regnet 85 prosent ut sin pro rata før forhandlingene startet. Det er to måter å tilnærme seg 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 ett eksempel, for at dette ikke skulle misforstås:

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 2019-svarene satt sammen med de historiske tallene på pro rata spørsmålet.

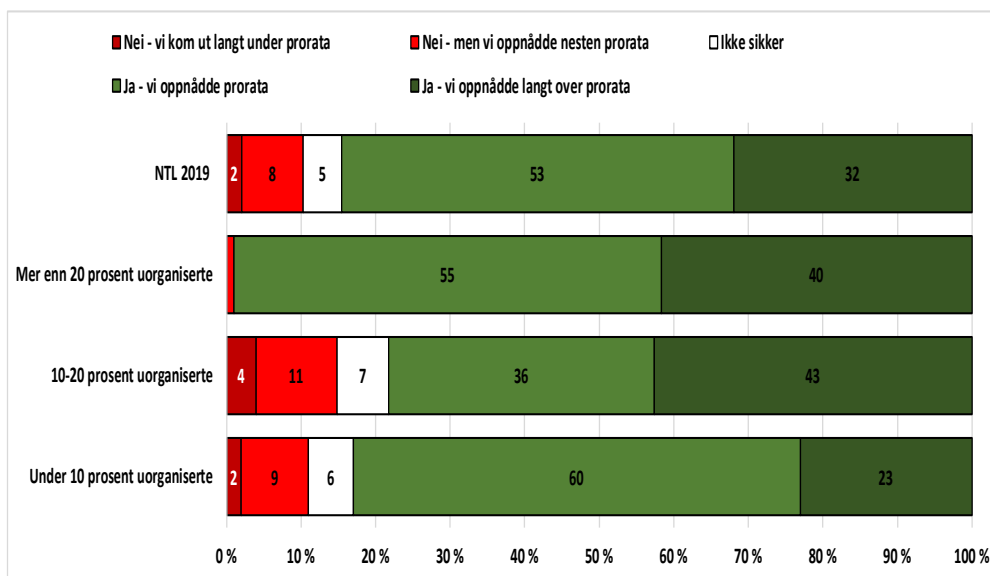
Figur 5.1 Oppnådde dere pro rata i forhandlingene? 2006, 2014, 2016, 2017, 2018 og 2019 (n = 97).



Andelen som oppnådde pro rata i forhandlingene, er sammen med 2018 den høyeste siden spørsmålet ble innført i 2006-undersøkelsen. 85 prosent oppga at de oppnådde pro rata i 2019, mens 10 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, fire av ti i 2018 og en av tre svarte det i 2019. Sammenlikner vi 2019 med 2018, er det færre som sier at de oppnådde langt over pro rata i 2019 enn i 2018. Samlet sett oppga likevel 85 prosent av 2019-forhandlerne at de oppnådde pro rata – mens 10 prosent oppga at de ikke gjorde det. Andelen som ikke oppnådde pro rata har ikke vært lavere siden første måling tilbake i 2006.

At man henter ut over pro rata betyr at man får plassert mer av de lokale tilleggene på egne medlemmer enn andres medlemmer, eller på de uorganiserte. Figur 5.2 viser hvordan svarene fordelte seg etter andel uorganiserte i virksomhetene.

Figur 5.2 Oppnådde dere pro rata i forhandlingene? Etter andel uorganiserte. 2018 (n = 95).



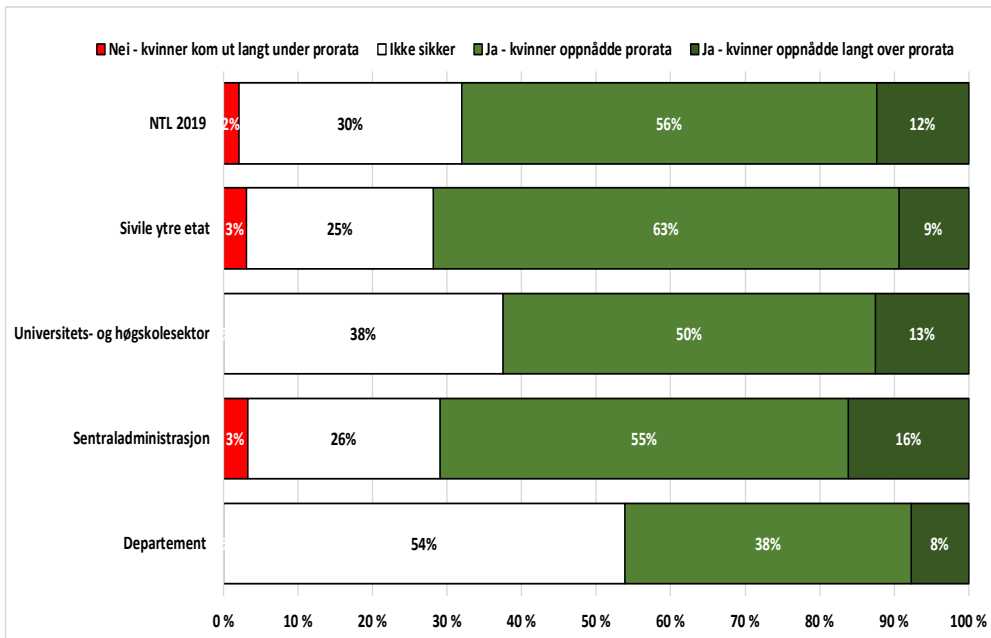
De som hadde mange uorganiserte i sitt forhandlingsområde oppnådde langt oftere mye over pro rata enn de som hadde under 10 prosent uorganiserte. Videre ser man at tilnærmet alle som hadde mer enn 20 prosent uorganiserte i sitt forhandlingsområde oppnådde pro rata.

I 2019 valgte vi også å ta inn ett nytt spørsmål i undersøkelsen; Oppnådde de kvinnelige NTL-medlemmene pro rata i forhandlingene? Forhandlerne fikk også en støtetekst:

Vi ønsker også å vite noe mer om pro rata mellom kjønnene. Dersom kvinnelige medlemmer har 50 prosent av lønnsmassen og oppnår 50 prosent eller mer av potten, har de kvinnelige medlemmene oppnådd pro rata. Er andelen under 50 prosent av potten har de ikke oppnådd pro rata.

Svarfordelingen på om de kvinnelige NTL-medlemmene oppnådde pro rata er vist i figur 5.3.

### 5.3 Oppnådde de kvinnelige NTL-medlemmene pro rata i forhandlingene? 2019 (n = 97).



To prosent svarte at kvinner kom langt under pro rata, mens 56 prosent oppga at de oppnådde pro rata, og 12 prosent oppga at de oppnådde langt over pro rata. Usikkerheten på spørsmålet er høy, 30 prosent er ikke sikre på spørsmålet. Ser vi helt bort fra de som var usikre på spørsmålet, oppga 97 prosent at kvinner oppnådde pro rata.

Det ble i 2019 benyttet et åpent spørsmål hvor vi ba forhandlerne forklare hvorfor man oppnådde eller ikke oppnådde pro rata. Noen av forklaringene som kom inn er tatt inn under:

#### ***De som oppnådde pro rata***

Alle fikk det samme prosenttillegget.

Arbeidsgiver er bevisst på at vi ikke skal ha mye mer enn pro rata.

Det er vanskelig å svare på. Vi visste hva vår pro rata var, så vi beregnet kravene våre godt.

Det var en slags forståelse for dette hos arbeidsgiver hele veien, de mindre foreningene likte dette dårlig.

Det var enighet mellom partene om at vi skulle ha pro rata.

Det var et krav.

Fikk gjennomslag for tilstrekkelig mange krav.

Fikk trinnopprykk på de alle fleste av våre prioriterte medlemmer, samt endel medlemmer med høy lønn som ble prioritert av arbeidsgiver og ikke oss.

Fordi vi førebur oss godt.

Fordi vi hadde prioritert og argumentert godt.

Fordi vi sto hardt på - og kanskje fordi vi ikke oppga medlemslister til arbeidsgiver før oppgjøret.

Forhandlingene var basert på grupper og det var lagt stor vekt på å gi erfarne medarbeidere uttelling.

Gode forhandlinger.

Gode prioriteringer.

Hadde god kontroll på pro rata, både før og underveis i forhandlingene.

Innretningen (Inntil) 20 % individuelle krav, resten generelle tillegg bidro til at store deler av potten ble fordelt med utgangspunkt i organisasjonenes pro rata.

Kan være at ansatte ble vurdert etter samme kriterier.

Krevde vår part, ellers ville ikke resultatet bli godkjent av oss.

Lokale tillegg var generelle prosenttillegg til alle tilsette + ekstra tillegg til lågtlønna samt tilsette med lang fartstid og låg løn. Dermed fekk vi litt over pro rata.

Me hadde tett samarbeid med dei andre organisasjonane på Storavtalen, og dei gjekk med på felleskrav som førte til gode resultat for våre medlemmer.

NTL har over tid hatt negativ lønnsutvikling for sine medlemmer. Enkelt å få arbeidsgiver til å kjøpe argumentet.

Oppnådde pro rata fordi samtlige på avtalen fikk samme kronetillegg.

Stod på krava, og gav oss ikke.

Store lønnsforskjeller hos oss som vi prøver å få rettet opp i.

Uorganiserte fikk mindre enn pro rata, og noen av våre medlemmer var høyt prioritert av arbeidsgiver.

Vi foretar beregninger hele tiden underveis i forhandlingene og justerer våre krav før neste tilbud gis fra arbeidsgiver. Målet er alltid å komme over pro rata. Det klarte vi også denne gangen med ca. 2-3 % over.

Vi fulgte med på dette hele tiden, og gjorde arbeidsgiver oppmerksom dersom vi ikke fikk nok til å oppnå vår andel.

VI gikk over pro rata, men det er mer å hente om vi ikke øremerker pengene mellom avdeling, forskning, administrasjon m.m.

Vi gjorde vel en brukbar jobb, og arbeidsgiver er - relativt – fagforeningsvennlige.

Vi hadde gode argumenter og dokumentasjon på hvorfor medlemmer skulle få riktig lønnstrinn.

Vi hadde flatt tillegg (i samarbeid med YS-forbund) - og uorganisertes lønns- masse inngikk i vår forhandling.

Vi hadde laget vårt eget utregningsprogram, noe alle burde ha i 2020!!

Vi har godt oppgjør, vi har gode forhandlingsledelse.

Vi kom over pro rata med ca. 10 prosent (krysser derfor ikke av på langt over pro rata), fordi de andre gikk med på å regne med utgangspunkt i antall hoder, ikke lønnsmasse.

Vi oppnådde litt over pro rata, og var klare i talen overfor arbeidsgiver at vi skulle ha mer når det nærmet seg slutten. Vi ba om mye på slutten for og få det vi skulle ha.

Vi oppnådde pro rata fordi en stor del av lønnsmassen er «eid» av medlemmer av YS-forbund. Når hele potten ble fordelt som flatt kronetillegg ble det dermed mere til våre medlemmer.

Vi oppnådde pro rata, men er ikke fornøyd med lønnsforhandlingene da andre forbund har medlemmer som får lønnstillegg utenom lokale lønnsforhandlinger. Tenker på overgang fra stillingskode SKO X/SKO Y/SKO Z. Vi mener vi har rett på mer enn pro rata for å kompensere for dette.

Vi tydeliggjør at vi minst forventer pro rata.

Vi var bevisste på det.

Vi var standhaftige.

Vi var tydelige i prioriteringene hele veien, og arbeidsgiver er klar over at alle foreningene har god oversikt over «sin» andel. De vet at de ikke kommer i mål før alle foreningene har oppnådd tilnærmet pro rata.

Viktig å ha kontroll på fordeling av potten, Vi er likestilte parter.

Virket som arbeidsgiver også brukte pro rata som måltall.

Vår pro rata andel var 53 011 og vi fikk 61 204. (15 prosent over)

Våre krav var velfunderte, og vi fikk arbeidsgiver med på vår argumentasjon. Noen av våre medlemmer ble løftet ganske markant, noe som også bidro til at vi oppnådde pro rata.

### ***De som oppnådde langt over pro rata***

Alle på vår avtale fikk et likt kronebeløp på kr. 8300. Gjennomsnittslønn på vår avtale er cirka 630.000 = ltr 69. Flertallet av våre medlemmer ligger under dette snittet, dvs. de fikk mer enn de ville fått med prosentvise tillegg. Mange av de uorganiserte ligger over snittlønn, de fikk dermed prosentvis mindre med et kronetillegg. De som fikk aller mest pro rata var et annet LO-forbund.

Bedre forhandlere/argumenter enn de andre.

De uorganiserte fikk lite, og NTL hadde mest forhandlingserfaring.

Det ble tatt fra de uorganiserte.

Det kun er NTL-organiserte på arbeidsplassen.

Flere NTLere fikk svært høye tillegg over 25 000. Dette dro opp andelen.

Forskjellen i lønnsvekst 2015–2019 målt i kroner er dramatisk høyere for Unio-forbundets medlemmer enn for NTLs; det virker som om ledelsen har sympati for argumentet «Lønn å leve av,»".

God dialog og kommunikasjon med arbeidsgiver. Godt forberedte med god argumentasjon.

Gruppekrav med 2 lønnstrinn opp til lønnstrinn 47 og 1 lønnstrinn opp til 65, 1,5% frå lønnstrinn 66.

Lang virksomhet ansiennitet og lavtlønt treffer godt.

Sto på for våre krav.

Vi argumenterte godt og fikk gehør.

Vi gikk inn med godt begrunnede krav.

Vi hadde en forenklet forhandling, alle fikk kronetillegg av lokalt tilførte midler, deretter fikk alle prosenttillegg av sentralt overførte midler.

Vi hadde god statistikk (som vi satte sammen selv) over den enkeltes lønnsutvikling. Dette dokumenterte dårlig utvikling for mange av våre medlemmer og som ga oss gjennomslag i forhandlingene.

Vi hadde gode krav etter sammenslåing av to enheter. Det var til dels store lønnsforskjeller som ble ryddet opp i, først i 2.5.3 og deretter i 2.5.1. vi fikk også gjennomslag for å legge et stort lederkrav ut på flere medlemmer og at arbeidsgiver tok dette krav i 2.5.3 forhandling.

Vi hadde godt begrunnede krav

Vi hadde godt begrunnede krav, men arbeidsgiver synes nok vi ba om for mye.

Vi hadde lønnsmassen til de uorganiserte. Og vi hadde klare prioriteringer og profil på våre krav, og vi var gjennom hele forhandlingsløpet konsekvente på hva som var våre prioriteringer som igjen dannet grunnlaget for en strategi for brudd som kunne presse arbeidsgiver.

Vi hadde til enhver tid oversikt over hvor break-even var, og klarte å holde oss over.

Vi har en ikke-uttalt avtale med arbeidsgiver om at vi som hovedregel ikke legger oss opp i hvilke uorganiserte som blir gitt tillegg mot at vi får over pro rata av potten.

Det er bare NTL- og uorganiserte på Storavtalen hos oss.

Vi har mange medlemmer med gode krav.

Vi har medlemmer som leverer og et svært godt forhandlingsutvalg.

Vi hentet midler fra uorganiserte, og muligens noe fra Unio. Endte opp med 122 % av pro rata.

Vi oppnådde godt over pro rata fordi organisasjonene samarbeidet om å holde de uorganiserte utenfor potten.

Vi oppnådde mer enn pro rata på grunn av godt forarbeid – utarbeidet gode statistikker underveis, og hadde flere særmøter for å forklare våre krav.

Vi oppnådde pro rata fordi vi «lurte» arbeidsgiver. Vi krever hele potten i første krav.

Vi oppnådde pro rata fordi vi hadde lagt en strategi i forkant som skulle sikre det. Og strategien fungerte.

Vi tok en del av de uorganisertes «pott,»".

Vi var godt forberedt, og hadde full kontroll på organisasjonstilhørighet og uorganiserte, plukket systematisk trinn fra uorganiserte, brukte uthalingstaktikk og særmøter ved behov, kom i mål samme ettermiddag som koronatiltakene ble annonsert og Norge stengte ned. Tidspress på arbeidsgiver var til vår fordel.

### **De som ikke oppnådde pro rata**

Unio-forbund er store, arbeidsgiver liker Unio-forbundet best, ledere tar alt for stor del av kaka med mange store og dyre lønnstrinn.

Oppnådde ikke pro rata fordi arbeidsgiver ikke ville forhandle mer etter sist mottatte tilbud. Det ble et «take it or leave it»-standpunkt. Forhandlingsleder ønsket å ta dette til statens lønnsutvalg, men forhandlingsutvalget valgte under tvil å akseptere tilbudet.

Det var ønske fra arbeidsgiver å veldig få skulle få noe, slik at de ga store tillegg til enkelte.

Vi regnet ut pro rata feil før forhandlingene - regnet ut fra 100 % stillinger og ikke reelle stillingsbrøker.

For mange lavlønte som ikke blir prioritert, sammenliknet med for eksempel Unio der mange har høy utdanning og er ledernære.

Fordeling/avtalt med Unio-forbund. Pro rata så og si oppnådd. Små differanser gjøres opp i 2020 forhandlinger.

Vi ikke fikk gjennomslag for enkelte av våre krav.

Vi hadde svært god pro rata i 2018, mens Unio hadde svært dårlig uttelling i 2018. Fikk følelsen av at vi sved for det i 2019.

Liten organisasjon, og ett lønnstrinn kan bestemme om vi får pro rata eller ikke-

NTL hadde et veldig godt oppgjør sist lønnsforhandling, og andre forbund sine medlemmer ble prioritert høyere denne gangen.

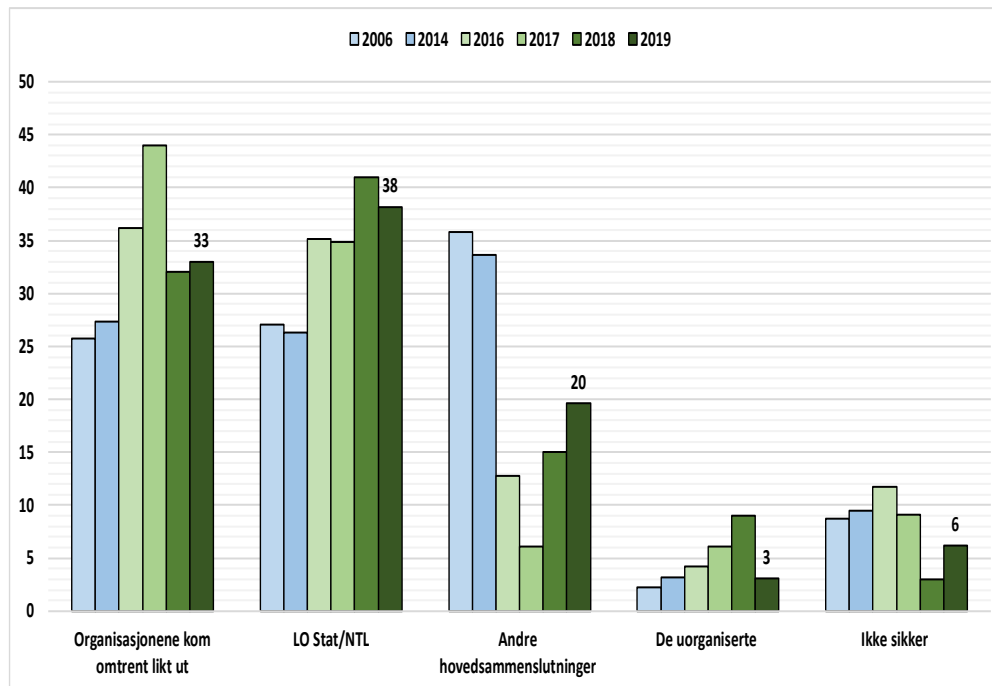
Som sitatene over viser, dreier det seg ofte om å få tak i de uorganiserte sin andel av lønnsmassen, mens man i andre forhandlingsområder hadde mistet andel av potten til andre organisasjoner, stillingsgrupper eller uorganiserte.

## **5.2 Hvem kom best ut?**

Også i 2019 ble det spurt om hvilken gruppe eller organisasjon som kom best ut av de lokale forhandlingene. Svargivingen fra 2019 er satt sammen med svarene fra 2006, 2014, 2016, 2017 og 2018 i figur 5.4.



Figur 5.4 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 og 2019 (n = 97).



De blå søylene i figur 5.4 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, 2018 og 2019). For 2019 fordelte svarene seg slik:

- 38 prosent mente at NTL kom best ut.
- 33 prosent mente det var likt mellom organisasjonene (pro rata råder).
- 20 prosent mente en av de andre hovedsammenslutningene (YS eller Unio) kom best ut.
- 3 prosent mente de uorganiserte kom best ut.

I forhold til 2018-tallene er det:

- En liten nedgang i andelen som mener NTL kom best ut.
- En økning i andelen som sier at andre hovedorganisasjoner (YS/ Unio) kom best ut.
- Enda færre som trekker fram uorganiserte som vinnere (3 prosent).

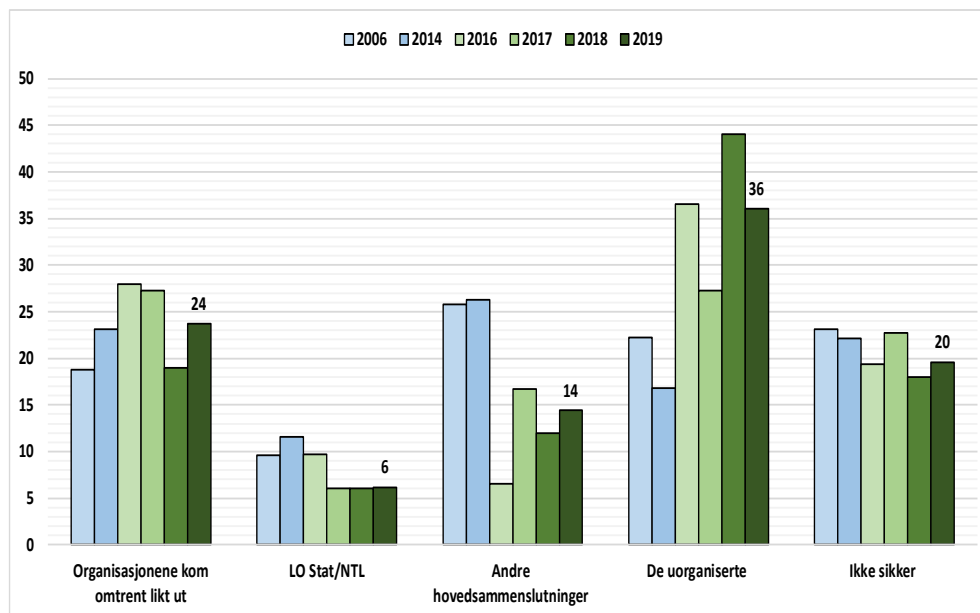
I forhold en felles hovedtariffavtale (2014) er det:

- 1 Langt flere som trekker fram NTL som vinner.
- 2 Flere som sier at organisasjonene kommer likt ut.
- 3 Langt færre som sier at annen hovedorganisasjon kom best ut (Akademikerne ikke lenger part i avtalen).

### 5.3 Hvem kom dårligst ut?

Det ble også stilt spørsmål om hvem som kom dårligst ut av forhandlingene. Svargivingen fra 2019 er i figur 5.5 satt sammen med svar fra tidligere år.

Figur 5.5 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, 2019. (n = 97).



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 2019 oppga:

- 36 prosent at de uorganiserte kom dårligst ut.
- 24 prosent mente dette var jevnt fordelt mellom organisasjonene (pro rata råder).
- 6 prosent mente NTL kom dårligst ut
- 14 prosent mente andre hovedsammenslutninger (YS/Unio) kom dårligst ut.
- Andelen usikre er fortsatt høy – 20 prosent.

I forhold til 2018-tallene er det:

- En nedgang i andelen som mener at uorganiserte kom dårligst ut.
- En økning i andelen som mener at organisasjonene kom omtrent likt ut.

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

- 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 regnet ut og hentet ut sin pro rata, og de fleste mente at egen organisasjon eller de andre organisasjonene var vinnere i den lokale lønnskurransen. Derimot var det en nedgang i reiste krav for medlemmene sammenliknet med 2018 (jf. figur 4.5)

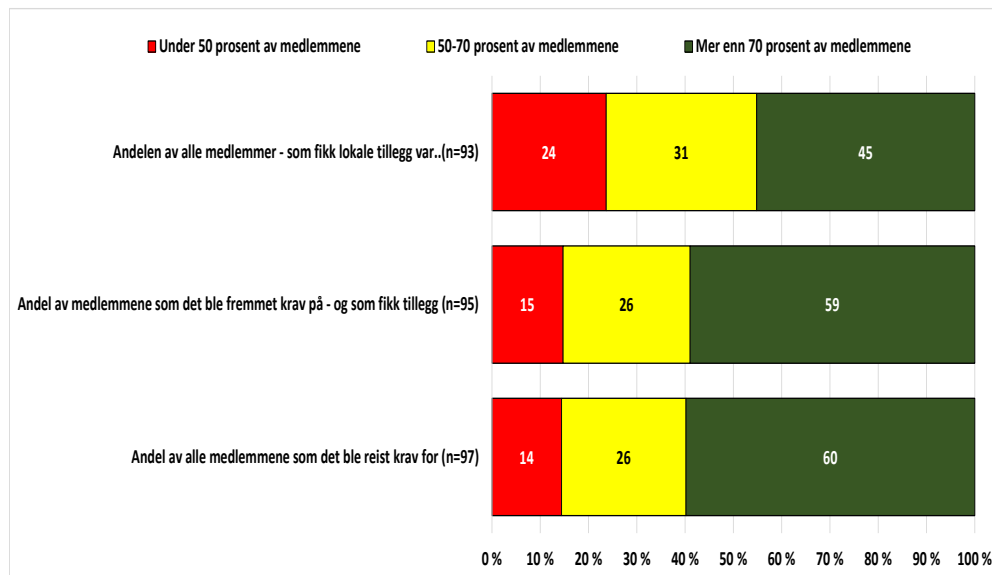
Det er tre faktorer som må regnes med for å se hvor mange medlemmer som oppnådde lokale tillegg:

- Hvor stor andel av medlemmene ble det reist krav for, fra NTL? (jf. figur 4.5)
- Hvor stor andel av *alle* medlemmer som fikk lokale tillegg høsten 2019?
- Hvor stor andel av medlemmer *med* krav som fikk lokale tillegg høsten 2019?

Tidligere har vi brukt åpne svaralternativer, hvor man skulle fylle prosentandel inn i skjemaet. Ulempen er at vi mistet en del svar (se for eksempel side 65 og 66 i Jordfald 2018). Mange unnlot å fylle inn – eller benyttet muligheten til å svare på noe annet enn spørsmålet. Etter 2018-undersøkelsen har vi valgt å låse svaralternativene med prosentvise intervaller. Ved å låse svaralternativene får vi flere til å svare, men mister da muligheten til å finne ut eksakt gjennomsnittandel på de tre spørsmålene.

I 2019 var det ingen som ikke viste andelen av medlemmene som det ble reist krav for, fra NTL. Derimot var det 4 prosent som ikke visste svaret med hensyn til samtlige medlemmer og 2 prosent som ikke visste svaret når det gjaldt medlemmene med krav. Andelen usikre er på samme nivå som i 2018-undersøkelsen. De som var 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).



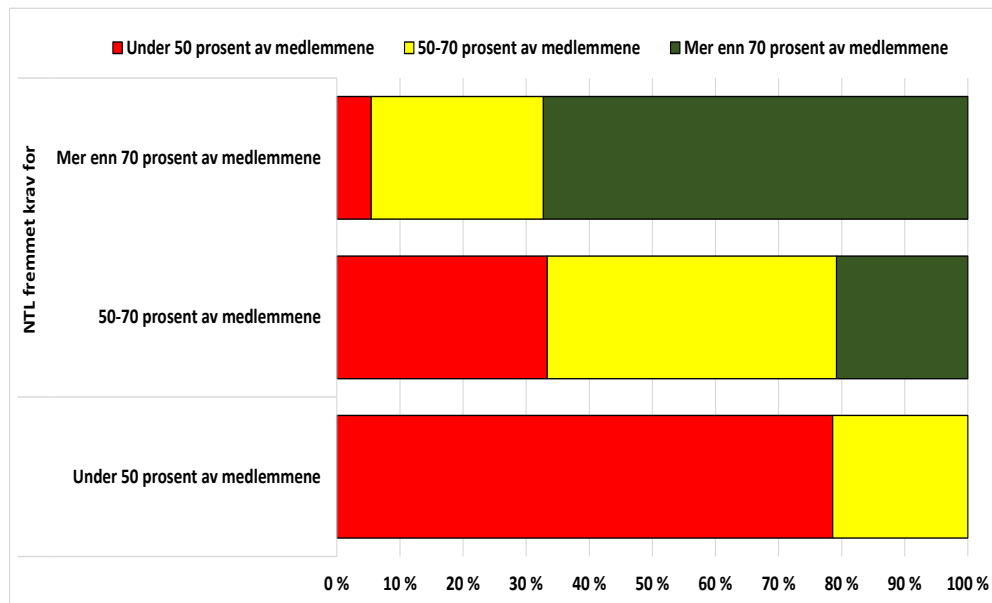
Det nederste linja i figur 5.5 viser det samme som figur 4.4. 60 prosent av forhandlingslederne oppga at det ble reist krav for mer enn 70 prosent av medlemmene. 26 prosent av dem oppga at det ble reist krav for mellom 51 og 70 prosent av medlemmene, mens de siste 14 prosentene oppga at det ble reist krav for under halvparten av medlemsmassen.

Den midterste linja i figur 5.5 viser andelen for medlemmer som det ble reist krav for – og som fikk lokale tillegg høsten 2019. 59 prosent av forhandlerne oppga at over 70 prosent av medlemmer med krav fikk lokale tillegg. 26 prosent oppga at mellom 51 og 70 prosent fikk lokale tillegg, mens 15 prosent oppga at under halvparten av medlemmer med krav oppnådde lokale tillegg høsten 2018.

Mens det er lik svarprofil mellom andelen man fremmet krav på vegne av og andelen som man fremmet krav på vegne av og som fikk tillegg, er profilen forskjellig når det kommer til alle medlemmene. Den øverste linja i figur 5.5 viser svargivingen om alle medlemmer (både medlemmer med krav inne i forhandlingene og de uten slike krav). 45 prosent av forhandlerne oppgir at over 70 prosent av alle medlemmer fikk lokale tillegg høsten 2018. 31 prosent oppga at mellom 50 og 70 prosent av medlemmene fikk lokale tillegg, mens 24 prosent oppga at under halvparten av medlemmene fikk lokale tillegg høsten 2018. Hver fjerde forhandler sier altså at under halvparten

av medlemmene oppnådde lokale tillegg i 2019. At få medlemmer oppnår lokale tillegg, bør derfor å ses i lys av hvor mange krav man selv fremmet i forhandlingene. Dette er vist i figur 5.6.

Figur 5.6 Andel av alle medlemmer (med og uten krav) som fikk lokale tillegg – etter andel som NTL hadde fremmet krav på vegne av. 2019 (n = 90).



14 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. Fire av fem oppgir her at under halvparten av medlemmene oppnådde lokale tillegg.

26 prosent av NTL forhandlerne reiste krav på vegne av 51–70 prosent av medlemmene. Snaut halvparten av disse igjen oppga da også at det var 51–70 prosent av medlemmene som oppnådde lokale tillegg. 33 prosent oppga at under halvparten av medlemmene oppnådde tillegg, mens de siste 21 prosentene oppga at flere medlemmer enn det de reiste krav for oppnådde tillegg.

Majoriteten eller 60 prosent av forhandlingslederne reist krav for over 70 prosent av medlemmene. To av tre oppga også at en like stor andel hadde fått lokale tillegg. 27 prosent av dem oppga at 51–70 prosent av medlemmene hadde oppnådd lokale tillegg, mens 5 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: 80 prosent oppga at det var få som fikk tillegg.
- De som reiste krav for et middels antall medlemmer: 46 prosent oppga at et middels antall medlemmer oppnådde tillegg.
- De som reiste krav for mange medlemmer: 67 prosent oppga at mange medlemmer oppnådde lokale tillegg.

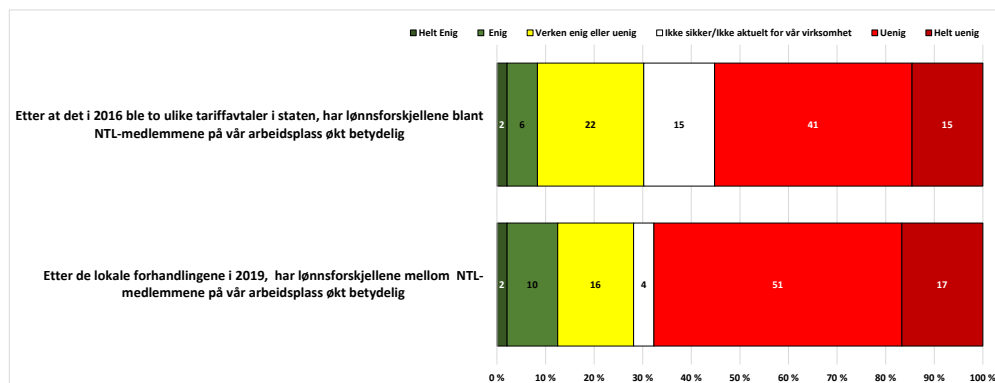
Det samlede bildet er som i de tidligere undersøkelsene: De som fremmer mange krav – får flere krav igjennom. Mens de som fremmer få krav – får få krav igjennom.

## 5.6 Øker lønnsforskjellene?

En del av debatten om lokal lønnsdannelse dreier seg om hvorvidt den er med på å øke lønnsforskjellene. I forbindelse med 2019-studien valgte vi å ta med et par nye påstander knyttet til økte lønnsforskjeller. For å måle oppfatningen skulle forhandlerne ta utgangspunkt i egen virksomhet og egne medlemmer. Den ene påstanden de skulle si seg enig eller uenig i, var relatert til 2019-runden, mens de i den andre påstanden skulle se endringene tilbake til 2016. Figur 5.7 viser svarfordelingen på de to påstandene.

- Etter de lokale forhandlingene i 2019, har lønnsforskjellene mellom NTL-medlemmene på vår arbeidsplass økt betydelig.
- Etter at det i 2016 ble to ulike tariffavtaler i staten, har lønnsforskjellene blant NTL-medlemmene på vår arbeidsplass økt betydelig.

Figur 5.7 Hvor enig eller uenig er du i påstanden: Etter de lokale forhandlingene i 2019, har lønnsforskjellene mellom NTL-medlemmene på vår arbeidsplass økt betydelig (n = 96). Etter at det i 2016 ble to ulike tariffavtaler i staten, har lønnsforskjellene blant NTL-medlemmene på vår arbeidsplass økt betydelig. (n = 96).



Det er få (12 prosent) som sier seg enige i påstanden om at 2019-runden var med på å øke lønnsforskjellene blant medlemmene betydelig, mens to av tre forhandlere (68 prosent) var uenige påstanden. Når det kommer til utviklingen etter 2016 er det omtrent 15 prosent som er usikre. Ser vi på svarende blant de mest erfarne forhandlerne (deltatt i mer enn tre forhandlingsrunder) forsvinner andelen med usikre. Blant de mest erfarne er andelen som er uenig i påstanden 62 prosent – mens åtte prosent av dem er enige i påstanden (ikke vist).

Gjennomgående er bildet at de fleste ikke ser noen betydelig økning i lønnsforskjellene verken på kort eller lang sikt. Videre er det verd å minne om at det er forskjeller blant medlemmene de skulle ta stilling til. To forhandlere meldte tilbake på det å organisere alle stillinger (inkludert ledere) og interne lønnsforskjeller:

Selv om vi får pro rata blir det jo en voldsom skjevdeling mellom de av våre medlemmer som er ledere og de som ikke er det. På den annen siden ønsker vi jo bredden av de ansatte som våre medlemmer, da også ledere, og de skal ha en lønnsutvikling de også. Ett dilemma som ikke er nytt selvfølgelig.

Vedrørende om lønnsforskjellen mellom NTL-medlemmer har økt: Både ja og nei. Ja, fordi arbeidsgiver hadde ett ekstrem fokus på å gi høye tillegg/mange lønnstrinn til lederne. Vi har mange ledere blant våre medlemmer.

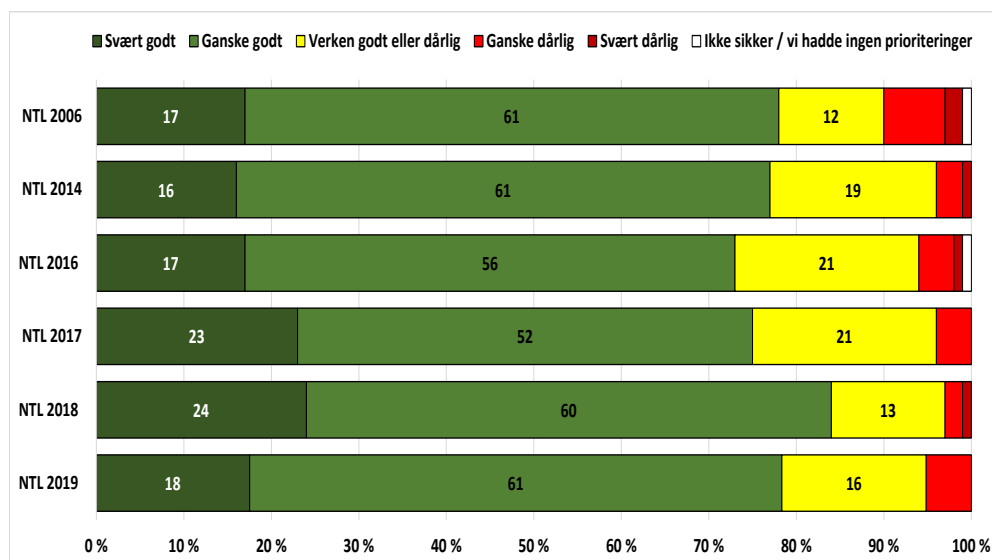
En annen tillitsvalgt trakk fram Akademikeravtalen og hva som skjedde her, og hvordan det som skjedde på denne avtalen kunne påvirke lønnsforskjellene for hele virksomheten.

Akademikerne hadde et generelt tillegg på bare 1 %, resten ble fordelt individuelt. Svært mange av deres medlemmer fikk bare det generelle tillegget, det vil si at alle på vår avtale fikk mer enn cirka halvparten av Akademikermedlemmene. Dette synes jeg er problematisk, det gjør at lønnsforskjellene internt øker.

## 5.5 Fornøyd med resultatene?

Som sagt fins det flere måter å betrakte suksessraten i forhandlingene på. Den store majoriteten oppnår pro rata og 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 5.8 viser svarene som er blitt avgitt siden 2006 og fram til 2019.

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, 16 prosent sier at de er verken gode eller dårlige, mens de siste prosentene svarer at de er dårlige. 2019-tilbakemeldingene ligger noe lavere enn 2018-målingen på andelen som evaluerer resultatene som gode. Det er noen forskjeller i forholdet mellom de som sier svært godt og ganske godt. Andelen som sier svært godt ligger omkring en fjerdedel etter 2016-runden, men kan se ut til å ha gått noe ned i 2019. Forskjellen er imidlertid ikke signifikant, det vil si at forskjellen kan være et utslag av tilfeldigheter.

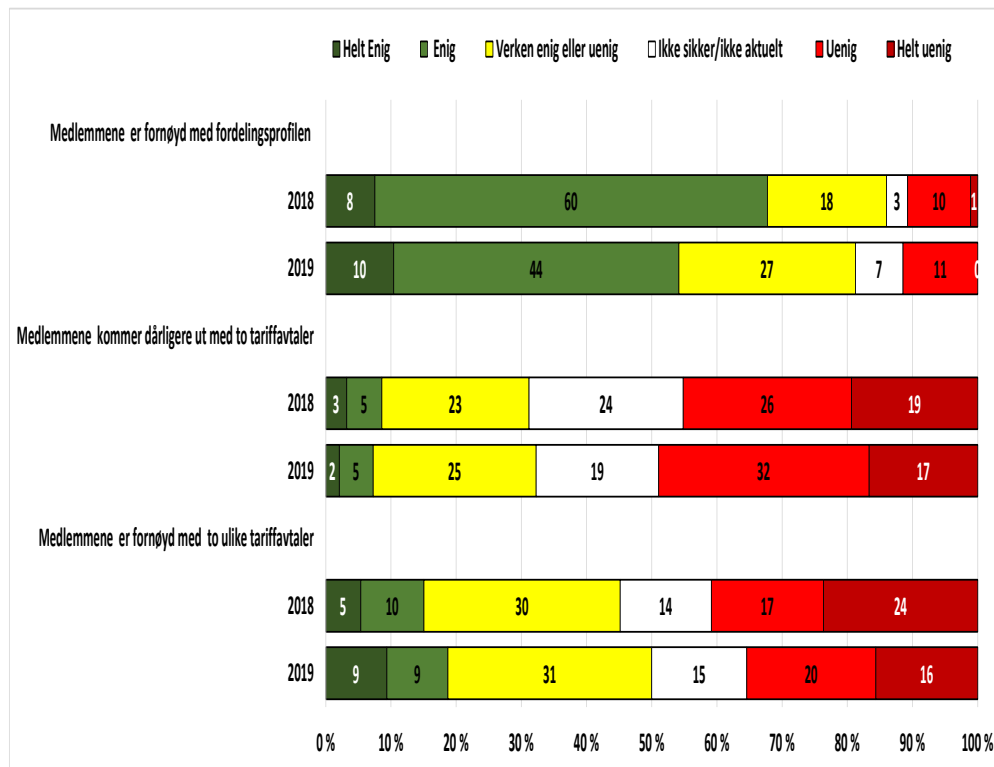
Avslutningsvis ba vi NTLs forhandlere ta stilling til noen påstander om hva de mente var medlemmenes oppfatning av fordelingsprofil, avtalestruktur og økonomisk utfall av den todelte avtalestrukturen.

I vår virksomhet skiller vi mellom de teknisk og merkantile. De teknisk er i all hovedsak organisert i Akademikerne, mens de merkantile er på Storavtalen.

Normalt har de tekniske spist av de merkantiles pott, men med to avtaler er ikke det lenger mulig, hvilket er veldig bra for våre medlemmer. Lokalt er vi derfor stor tilhenger av to avtaler, fordi våre medlemmer tjener godt på det.

Vi er vant til å se på de lokale forhandlingene som individuelle utjevninger. Det er et dilemma at en stadig større del av lønnsøkningene skjer her. Da burde vi egentlig stilt krav om generelle kronetillegg til alle, men det er ikke kultur for dette blant medlemmene. Diskusjonen om dette vil likevel fortsette. Kanskje større mulighet i et hovedoppgjør.

Figur 5.8 Hvor enig eller uenig er du i påstandene under? 2018. (n = 93) og 2019 (n = 96). NTL medlemmene på vår arbeidsplass er fornøyd med fordelingsprofilen i det lokale 2018/2019-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 de som forhandlet mente at medlemmene var fornøyd med fordelingsprofilen de hadde framforhandlet. Drøyt halvparten sier seg enig i at egne medlemmer var fornøyd med fordelingsprofilen i 2019-oppgjøret, mens omtrent 11 prosent sier seg uenig i det. Resten oppgir «verken eller», eller er usikre. Vi ser videre at det er nedgang i andelen som sier seg enig her, sammenlignet med 2018-revisjonen. Sterkest vekst er det blant de som sier verken enig eller uenig. Andelen uenige er derimot den samme i 2018 som i 2019.

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 de hadde før 2016). I store trekk er svarfordelingen i 2019 lik svarfordelingen i 2018. Snaut halvparten er uenige og kun 7–8 prosent er enig i påstanden.

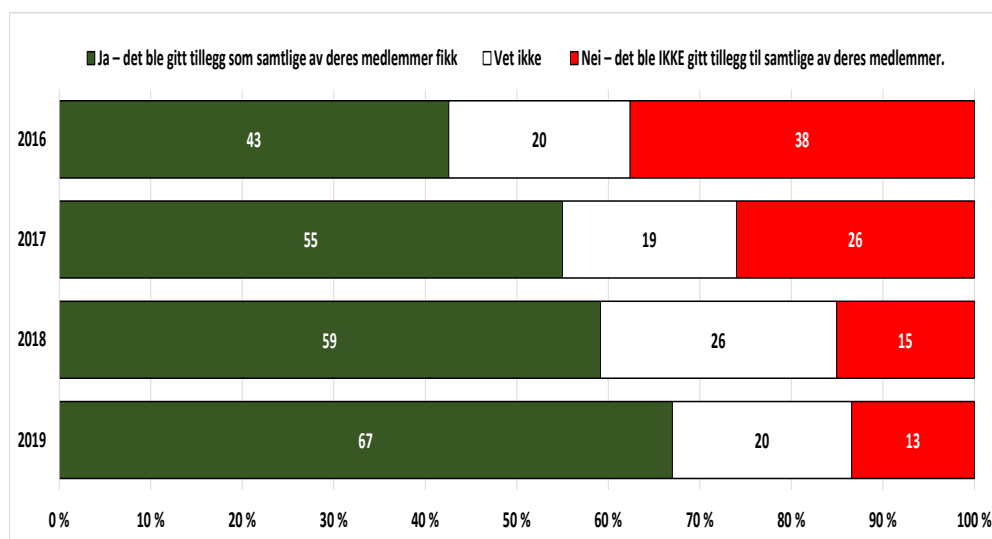
Påstanden om at medlemmene er fornøyd med at det nå er to forskjellige avtaler, får derimot liten støtte. 18 prosent oppgir at medlemmene er fornøyd med dette, mens en drøy tredjedel svarer at medlemmene ikke er fornøyd med det.



## 6 Akademikernes avtale

I 2019 oppnådde Akademikerne en lokal pott på 2,15 prosent per 1. mai på sin avtale. Ettersom de bare forhandler lokalt, er det et interessant spørsmål hvordan pengene ble fordelt blant deres medlemmer. Blir det, som en av forhandlingslederne peker på i sitatet foran (under punkt 5.4 tidligere i rapporten), større interne lønnsforskjeller? Det skal her sies at vi ikke spør Akademikernes tillitsvalgte, men NTL sine forhandlere. Ettersom det ikke gis noe sentralt på Akademikeravtalen, er det første spørsmålet knyttet til hvorvidt det blir gitt et generelt tillegg til alle deres medlemmer.

Figur 6.1 Ble det gitt et generelt tillegg på Akademikeravtalen? 2016, 2017, 2018, 2019 (n = 96).



Andelen som oppgir at det blir gitt et generelt tillegg til samtlige akademikermedlemmer lokalt øker hvert år fra 2016 til 2019. Mens fire av ti svarte at det skjedde i 2016, er andelen økt til to av tre i 2019. Det andre en kan legge merke til er at andelen blant NTLs forhandlere som ikke vet dette, er svært høy alle år. I 2019 svarer hver femte at de ikke vet dette. Dersom man tar ut de som var usikre av datamaterialet, blir bildet:

- I 2016 ble det gitt generelt lokalt tillegg på 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.
- I 2019 ble det gitt generelt lokalt tillegg i seks av sju forhandlingssteder.

I 2018 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. Denne effekten finner vi ikke i 2019-materialet. Om Akademikerne har mange eller få medlemmer har ikke lenger så mye å si for om det blir gitt et lokalt generelt tillegg eller

ikke. Videre ble det spurt om hvordan innretningen på det generelle tillegget var i 2019:

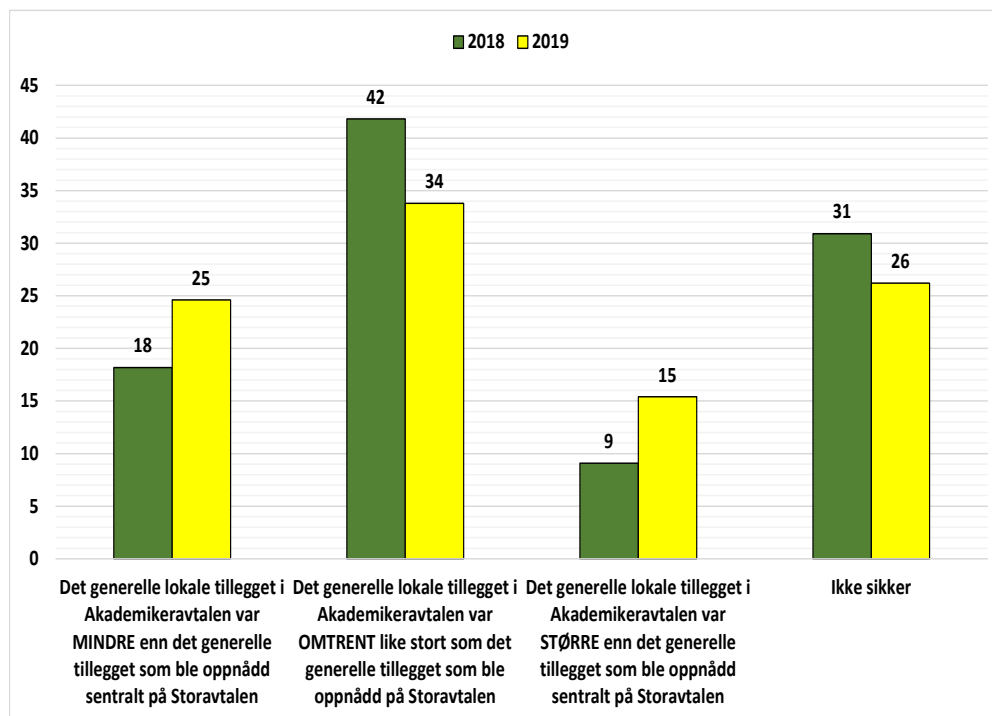
- 35 prosent oppga at det var et kronetillegg, mens 42 prosent oppga at det var et prosenttillegg. Resten var usikre.

Også her var det et åpent spørsmål hvor forhandlerne kunne utdype. Noen oppga da at det var innført lønnsstiger, og slik sett har man skapt seg nye regulativer, mens andre oppga ulike kombinasjoner av kroner og prosent. At akademikerne bruker flate kronetillegg i den lokale lønnsdannelsen, ble kommentert av flere av NTL sine tillitsvalgte. En forhandlingsleder sa det slik;

Dersom Akademikerne fortsetter med å gi mange flate tillegg og NTL fortsetter å gi individuelle tillegg i lokale forhandlinger, kan vi ironisk nok, ende opp med at resultatet er at vi i praksis bytter lønnspolitikk.

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 . 2019 (n = 65).



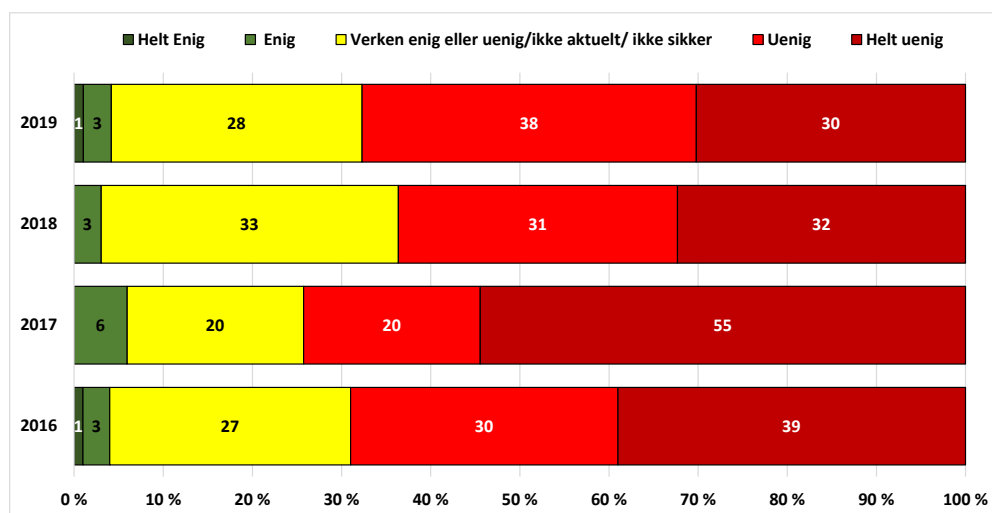
For det første var det mange av de som oppga at Akademikerne hadde oppnådd et generelt lokalt tillegg, som ikke klarte å si noe om størrelsen på det. (31 prosent i 2018 og 26 prosent i 2019).

Blant dem som *kjente* til størrelsen i 2019, oppga snaut halvparten at det generelle tillegget de oppnådde lokalt var omtrent like stort som det generelle tillegget som ble gitt sentralt på Storavtalen. Hver tredje som *kjente* til størrelsen på det lokale tillegget til Akademikerne, mente dette var mindre enn det sentrale tillegget gitt på Storavtalen, mens 20 prosent mente det var motsatt.

## 7 Arbeidsgiversiden

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

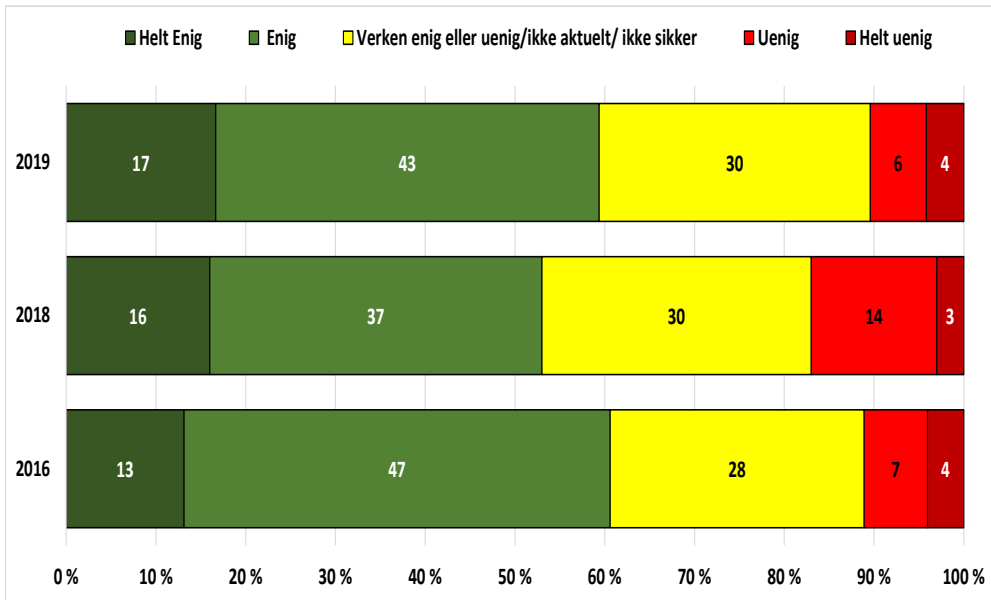
Figur 7.1 Hvor enig eller uenig er du i påstanden: Arbeidsgiverne i vår virksomhet ser det som en klar fordel at det er to forskjellige tariffavtaler i virksomheten. 2016. 2017. 2018.2019 (n = 96).



Etter fire lokale 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 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 de to mellomoppgjørene 2017 og 2019, er den største forskjellen blant de som var helt uenig i påstanden; fra 55 prosent andel i 2017 til 30 prosent andel i 2019.

Et forhold er hva man tror at arbeidsgiver mener, et annet er hvordan arbeidsgiverne mestrer å forhandle på to avtaler samtidig. Dette er vist i figur 7.2

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, 2018 og 2019. (n = 96).



Bildet er fortsatt at majoriteten av forhandlerne mener at lokal arbeidsgiver håndterer forhandlingsløpet på en stødig og god måte. Andelen som er enig er på samme nivå som i 2016. Som i 2016 var seks av ti forhandlere enig i påstanden, mens en av ti var uenig.

# Sammendrag

---

Høsten 2019 ble det forhandlet en lokal pott på 1,24 prosent av lønnsmassen per 1. juli 2018, for alle statsansatte som ikke var medlem av et akademikerforbund. Dette notatet har gått gjennom tilbakemeldingene fra forhandlerkorpset til NTL, som forhandlet på vegne av sine medlemmer ute i de statlige virksomhetene.

Sammenlignet med mellomoppgjøret 2017 regnet langt flere ut sin pro rata *før* mellomoppgjøret 2019. At andelen økte kan tyde på at flere er forberedt på at lokale forhandlinger ser ut til å skje også i mellomoppgjørene. Ettersom den ene tariffavtalen (Akademikerne) kun har lokal lønnsdannelse, vil det være vanskelig å ikke ha lokale forhandlinger på den andre avtalen.

Lokal statistikk og kvaliteten på denne, er fortsatt omdiskutert. Vi finner ingen forbedring på dette punktet sammenliknet med tidligere års undersøkelser. I 2019 var det snaut halvparten som mente de fikk all statistikken de etterspurte – mens den andre halvparten ikke var fornøyd med tallmaterialet.

Forberedelsene ellers forløp som tidligere, man hadde oversikt på individnivå – over hvem som hadde oppnådd lokale tillegg tidligere og hvem som ikke hadde det – og man hadde sine prioriteringer klare før forhandlingene startet.

I forbindelse med hovedoppgjøret 2018 ble de sentrale partene enige om å fjerne de to laveste alternativene på lønnsrammene. Andelen statsansatte i stillingskoder på lønnsrammer, har gjennomgående blitt færre, og ut fra svargivingen til NTL-forhandlerne var det heller ikke mange som befinner seg på i alternativene 3–5 etter de lokale forhandlingene i 2019. For NTL sitt vedkommende er det slik at av de medlemmene de har igjen i stillingskoder på lønnsramme befinner de fleste seg på de øverste alternativene.

Om man skal bruke kronetillegg eller lønnstrinn som virkemiddel i den lokale lønnsdannelsen er noe som er i endring. Det skal her sies at de fleste fortsatt krever lønnstrinn, men at andelen er lavere enn i 2018. Videre er det fortsatt slik at de fleste meldte tilbake at det ble gitt trinntillegg også i 2019. 6 av 10 meldte at det ble gitt trinntillegg, 2 av 10 meldte at det ble gitt rene kronetillegg, mens de to siste oppga kombinasjoner av trinn og kroner. Samtidig så det ut til at uansett om man valgte å fremme krav i form av kroner eller trinn, spilte formen man initierer kravene på inn.

I hele perioden hvor Fafo har fått lov til å følge den lokale lønnsdannelsen har tendensen vært at det fremmes krav for en stadig større andel av medlemsmassen. Det kan være flere forklaringer på det, for eksempel at mer av lønnsdannelsen skjer lokalt, og for å få kjøpekraftforbedring bør man ha uttelling her. At stadig flere av medlemmene befinner seg på stillingskoder uten ansiennitetssikring (lønnsspenn) kan være en annen forklaring. Uansett var det i 2019 en svak økning i andelen som fremmet krav på under halve medlemsmassen, og en viss reduksjon i andelen som fremmet krav på vegne av mer enn 70 prosent av medlemmene. Det finnes sikkert gode forklaringer til at færre stiller krav på store deler av medlemsmassen. Men dersom man er opptatt av at den lokale potten bør fordeles på flere – som de fleste NTL-forhandlerne mente – så bør flest mulig av medlemmene også fremme sine krav. Som i de tidligere undersøkelsene er det fortsatt slik at de som fremmer krav på vegne av mange medlemmer også får gjennom mange krav.

NTL krever derfor at det ikke settes av midler til lokale forhandlinger i 2019 og at tilleggene gis som sentrale generelle kronetillegg (NTL tariffpolitiske uttalelse 2019)

Utfallet av de sentrale forhandlingene våren 2019 var et prosentvist tillegg på lønnsregulativet, hvor prosenten var høyest der kvinneandelen var høyest (trinn 47–63). De laveste lønnstrinnene fikk et generelt tillegg på 1,35 prosent, mens lønnstrinn 47–63 fikk 1,55 prosent. De over trinn 63 fikk tilsvarende et tillegg som de lavest lønte; 1,35 prosent. Omtrent 60 prosent av lønnsveksten kom sentralt, mens de siste 40 prosentene skulle fordeles lokalt. Ettersom det sentrale tillegget ble gitt som prosent, kunne man kanskje forvente at de lokale forhandlerne tok opp tråden i den tariffpolitiske uttalelsen. Men gjorde de det?

### **Økonomisk rasjonell og logisk inkonsistent eller logisk konsistent og økonomisk irrasjonell?**

De lokalt tillitsvalgte har stått, sto og står fortsatt i et dilemma i de lokale forhandlingsrundene. Dersom de skulle følge forbundets tariffpolitikk, ville det være logisk konsistent at de fremmet kronekrav også lokalt. Et slikt krav ville da måtte omfatte alle – inkludert de som ikke har valgt å organisere seg. På spørsmålet om man ønsket et lokalt generelt tillegg som omfattet alle, var det 4 av 10 som ønsket det. Videre viste det seg at de fleste av de som ønsket et generelt lokalt tillegg, også fikk gjennomslag for dette i det forberedende møtet. 6 av 10 ønsket derimot ikke å bruke den lokale potten til et generelt lokalt tillegg, og blant disse ble de aller fleste enige med arbeidsgiver om at det heller ikke skulle gis et slikt tillegg. At det store flertallet ikke ønsket det kan for utenforstående oppfattes som inkonsistent. Derimot kan det være økonomisk rasjonelt.

Ettersom man ikke ønsket et generelt tillegg, må potten fordeles etter et eller annet kriterium. Tradisjonelt har dette skjedd gjennom individuelle krav, noe som også gjør det mulig å skille mellom de organiserte og de uorganiserte arbeidstakerne. Særlig i forhandlingssteder med mange uorganiserte, viste det seg at mange oppnådde langt over pro rata. Videre var det, som tidligere, de uorganiserte som ble trukket fram som den gruppa som oftest kom dårligst ut av den lokale lønnsdannelsen. Ved å forhandle på individnivå klarte man altså å hente ut mer penger av potten, enn det medlemmenes lønnsmasse skulle tilsi. Økonomisk sett må det beskrives som rasjonelt.

### **Økonomisk fordeling og økte lønnsforskjeller?**

Ellers viste forhandlerkorpsets tilbakemeldinger at de økonomiske resultatene var gode. 85 prosent oppnådde pro rata, og tre av ti oppga at de hadde hentet ut langt over pro rata. Sammenlignet med 2018 var det en nedgang i andelen som oppga «langt over pro rata», men fortsatt oppga hver tredje forhandler det. Fra enkelte ble det meldt om en økt bevissthet fra arbeidsgiversiden, rundt de uorganiserte. En av forhandlerne skrev det slik:

En annen ting jeg bemerket ved disse lønnsforhandlingene var at arbeidsgiver på forhånd hadde regnet ut pro rata til de uorganiserte. Dette oppdaget vi underveis i forhandlingene da vi ønsket en betydelig reduksjon av det som var tilbudt til uorganiserte. Det har alltid vært krevende med henhold til at de uorganiserte ikke skal ha en andel (eller så liten som mulig) av potten. Men det var mere «spisset» nå, antar at dette henger sammen med føringer sentralt.

Hvorvidt det er hold i dette, og om det er styrt ovenfra, er vanskelig å si. Derimot bør man kanskje være føre var og være forberedt på hva som eventuelt kan sildre nedover kommandolinjene i forvaltningen.

Ellers ble det i forbindelse med 2019-runden spurt om kvinnelige medlemmer, og om de oppnådde pro rata. Det er en viss usikkerhet blant forhandlerne på dette spørsmålet, men legger vi svarene fra de som hadde en mening om dette til grunn, er det vanskelig å si at menn blir favorisert i den lokale lønnsdannelsen.

### **Øker lokale forhandlinger lønnsforskjellene?**

For første gang tok vi med spørsmål knyttet til økte lønnsforskjeller i kjølvannet av de lokale forhandlingene høsten 2019, og i et noe lengre perspektiv tilbake til 2016, da tariffområdet ble delt i to.

Legger vi de lokale forhandlingsledernes oppfatning om utviklingen i egen medlemsmasse til grunn, er det få (12 prosent) som sier seg enige i påstanden om at 2019-runden økte lønnsforskjellene blant medlemmene betydelig. To av tre forhandlere (68 prosent) var uenige påstanden. I et noe lengre tidsløp er tilbakemeldingene blant de mest erfarne forhandlerne det samme. 62 prosent av dem var uenige i at lønnsforskjellene blant medlemmene hadde økt betydelig siden 2016, mens 8 prosent av dem mente det. Det skal her sies at det er egne medlemmers utvikling de reflekterer over, hva som skjer i de andre organisasjonene på samme avtale, de uorganiserte eller på Akademikeravtalen har de ikke blitt spurt om. Ettersom man ofte klarer å flytte lokale lønnstillegg fra de uorganiserte til de organiserte, oppstår det også lønnsforskjeller mellom dem. Hva som skjer på den andre avtalen, spiller også inn. Gjennomgående på Akademikeravtalen ser det ut til at det har utviklet seg slik at det gis generelle lokale tillegg på denne. En tillitsvalgt kommenterte det:

Dersom Akademikerne fortsetter med å gi mange flate tillegg og NTL fortsetter å gi individuelle tillegg i lokale forhandlinger, kan vi ironisk nok, ende opp med at resultatet er at vi i praksis bytter lønnspolitikk.

Nå viser det seg at de fleste mente at det generelle tillegget som Akademikerne oppnådde var omtrent på størrelse med det som ble gitt sentralt på Storavtalen. Slik sett nulles forskjellene mellom de to avtalene ut. Andre forhandlere trakk fram dette rundt lønnsforskjeller og de to avtalene:

Angående forrige spørsmål om utvikling av forskjeller. Ettersom Akademikerne står lengst fra NTL i hva som skal vektlegges i lokale forhandlinger, gjør to avtaler det enklere for oss. Det som er hovedproblemet når det gjelder utvikling av forskjeller er primært store lokale pottter i årlige lokale forhandlinger. Medlemmene hos oss ønsker seg i overveiende grad på prinsipielt grunnlag at mer av lønnsdannelsen skjer i de sentrale oppgjørene.

I vår virksomhet skiller vi mellom de teknisk og merkantile. De teknisk er i all hovedsak organisert i Akademikerne, mens de merkantile er på storavtalen. Normalt har de tekniske spist av de merkantiles pott, men med to avtaler er ikke det lenger mulig, hvilket er veldig bra for våre medlemmer. Lokalt er vi derfor stor tilhenger av to avtaler, fordi våre medlemmer tjener godt på det.

### **Fortsatt kontroll?**

Det finnes forhandlingssteder hvor det er utfordringer med den lokale lønnsdannelsen, men samlet sett er bildet at NTL lokalt fortsatt har kontroll. Noen synes at årlige

lokale forhandlinger er en uting, og at det brukes uforholdsmessig mye tid og ressurser på det, mens andre er strålende fornøyd. De fleste henter tilbake medlemmenes andel av potten, selv om dette også kan bety at det er problemer med enkeltmedlemmer og å få løftet dem. Det å forhandle lønn er å gi og å ta, og det er sjelden man får det akkurat som man vil. Som en av forhandlerne som ikke oppnådde pro rata sa det; «NTL hadde et veldig godt oppgjør sist lønnsforhandling, og andre forbund sine medlemmer ble prioritert høyere denne gangen». Det dreier seg også om å se utviklingen over tid. Siden 2006 har vi spurt forhandlerne om hvordan de vil evaluere resultatet, ut fra de prioriteringene de hadde før forhandlingene startet opp. Fortsatt er det fire av fem som svarer svært godt eller godt på dette spørsmålet, mens omtrent fem prosent mente det motsatte. Slik sett kan det også gi et hint om fordelingen mellom de som har kontroll og de som ikke har det.



# Litteraturliste

---

- Bråthen, M. (2002). *Lokal lønnsdannelse i stat og NAVO – med vekt på erfaringene til de tillitsvalgte i LO Stat*. Fafo rapport 396.
- Deloitte (2018). *Evaluering av lokale lønnsforhandlinger i staten*.
- Høgsnes, G. (1999). *Krone for krone. Lønnsforhandlinger og –fordelinger*. adNotam Gyldendal.
- 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
- Schøne, P. (2002). *Ti år med et mer desentralisert lønnsystem i staten. Hva har skjedd?* ISF Rapport 99:15
- Seip, Å. A. (2002). *Lokale lønnsforhandlinger i staten, Lønn som personalpolitisk verktøy*. Fafo rapport 397.

# Lokale forhandlinger i staten 2019

Notatet oppsummerer de lokale forhandlingene som NTLs forhandlingsledere gjennomførte i det statlige tariffområdet høsten 2019. Her formidles hvordan de forberedte seg til og gjennomførte egne forhandlinger, samt deres vurderinger av de økonomiske resultatene av forhandlingene.



Borggata 2B  
Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-notat 2021:16  
ID-nr.: 10353