DET KONGELIGE ARBEIDS- OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENTET

ARBEIDSGIVERAVDELINGEN

**PERSONAL-MELDING NR.** 4 / 91

**Dato** 24.4.91

*Til Statsforvaltningen og Riksrevisjonen.*

**Gjelder Statens personalhåndbok pkt.** 231.1-1 m.v.

LØNNSREGULERING FOR OFFENTLIGE TJENESTEMENN MED FL.

MED VIRKNING FRA 1. MAI 1991

## 1. INNFØRING AV NYTT LØNNSSYSTEM

Arbeids- og administrasjonsdepartementet og tjenestemennenes hovedsammenslutninger og Norsk Lærerlag avsluttet torsdag 18. april 1991 annet avtaleårs revisjon av gjeldende hovedtariffavtale. Forhandlingsresultatet omfattet bl.a. innføring av nytt lønnssystem fra 1. mai 1991 etter prinsippene i Lønnskomiteens innstilling, endring i lønnssatsene i hovedlønnstabellen fra 1. mai 1991 og oppflytting ett trinn av alle stillinger fra 1. september 1991.

AAD gir med dette en kort orientering om hva tariffrevisjonen innebærer - med særlig vekt på innføring av nytt lønnssystem. Departementet vil komme tilbake med et nytt PM om iverksetting av avtalen etter at Stortinget har behandlet saken.

## 2. GENERELLE TILLEGG M.V.

### 2.1. Tabellendring

1. mai 1991 øker årssatsene på hovedlønnstabellen - tabell A - med kr. 1 600,- for lønnstrinn 1 t.o.m. 28, med kr. 1 000,- for trinnene 29 og 30 og kr. 500,- fra og med lønnstrinn 31. Det foretas ingen endringer av satsene på tilleggslønnstabellen. De særlige tillegg reguleres heller ikke.

1. mai 1991 vil tabell A og B bli endret. Hovedlønnstabellen får 35 lønnstrinn. De 10 laveste lønnstrinn i nåværende tabell går ut og tre nye trinn innføres på toppen av tabellen. Tilleggslønnstabellen utbygges til 35 lønnstrinn. De nye tabeller vil bli sendt ut sammen med iverksettingsbrev som er nevnt ovenfor.

### 2.2. Stillingsopprykk

1. september 1991 rykker samtlige stillinger opp ett lønnstrinn på hovedlønnstabellen.

Arbeidstakere som går av med pensjon fram til utløpet av august 1991 skal ikke få lavere pensjonsgrunnlag enn om de hadde fratrådt etter trinnopprykket 1. september 1991.

### 2.3. Andre forhold

Tilsatte i staten som mister sjømannsfradraget skal få kompensasjon på linje med hva som er avtalt i privat sektor.

e.s.trykk-Oslo

AAD og tjenestemennenes hovedsammenslutninger skal i tariffperioden vurdere arbeidstidsspørsmålet i forbindelse med behovet for brukerorienterte og fleksible arbeidstidsordninger.

2.4. Protokolltilførsel

Partene har i en protokolltilførsel uttalt at de er oppmerksom på at innretningen av årets oppgjør gir et betydelig overheng i 1992. Staten har derfor pekt på at dette forhold må tas i betraktning ved neste års lønnsoppgjør.

3. LØNNSKOMITEENS INNSTILLING

1. mai 1991 innføres ett nytt lønnssystem etter prinsippene i lønnskomiteens innstilling.

Dette innebærer at en enstemmig innstilling fra Statens lønnskomite av 1988 - NOU-1990:32 - i hovedsak gjennomføres.

På punktene 3.1 - 3.3. skiller avtalen seg fra Lønnskomiteens forslag.

3.1. Ledige stillinger

Før utlysning av ledig stilling skal de tillitsvalgte orienteres om det lønnstrinn eller de lønnsalternativ stillingen ønskes utlyst i.

De tillitsvalgte kan kreve å få drøfte forslaget. Dersom ikke partene blir enige kan de tillitsvalgte innen tre dager kreve at nærmeste overordnede administrative ledd i virksomheten skal avgjøre spørsmålet. Før avgjørelsen treffes skal spørsmålet ha vært drøftet med tjenestemannsorganisasjonene til de tillitsvalgte som har brakt saken inn til avgjørelse.

Ved tilsetting avgjør arbeidsgiver lønn innenfor de lønnsalternativ som går fram av utlysningen.

3.2. Forhandlingssted for lokale forhandlinger

Etter innstillingen fastsetter fagdepartementene forhandlingssted for de lokale forhandlinger. Dette gjelder fortsatt. Men staten har under forhandlingene erklært at de lokale forhandlinger ved innføringen av det nye lønnssystemet skal føres på de steder der forhandlingene ble ført ved det lokale oppgjør pr. 1. september 1986.
Videre har AAD sagt seg villig til sammen med hovedsammenslutningene å gjennomgå ordningen med lokale forhandlinger i perioden. Dette arbeidet skal avsluttes så tidlig at fagdepartementene får anledning til å fastsette forhandlingssted for de lokale forhandlinger som arbeidsgiver tar sikte på å gjennomføre i forbindelse med hovedtariffoppgjøret i 1992.

3.3. Lønnsplasseringer

Lønnskomiteen foreslo overføringer av samtlige stillinger til det nye lønnssystemet på grunnlag av de lønnsplasseringer som gjaldt i november 1990. Forslaget fremgår av vedlegg 1 til lønnskomiteens innstilling. Lønnsplasseringene vil bli korrigert pr. 30. april 1991 etter de lønnsendringer som senere er foretatt - og ny oversikt vil bli sendt ut med det iverksettingsbrev som er omtalt i innledningen.

Det er for dette arbeidet nødvendig at fagadministrasjonen så snart råd er sender inn protokoller over forhandlinger som har medført lønnsendringer.

AAD vil for øvrig henstille til fagadministrasjonen om ikke å bruke sine forhandlings- og/eller lønnsfullmakter på en slik måte at det kompliserer overgangen til ett nytt lønnssystem. Det innebærer at det ikke bør gjennomføres lønnsforhandlinger som innebærer justeringer - særlig ikke av stillinger som er plassert på stige. Dersom etatene mener lønnsendringer er nødvendig, ber en om at det på forhånd tas kontakt med AAD.

3.4. Videre forhandlinger

Det er satt av 0,3% av lønnsmassen til sentrale forhandlinger om endringer i lønnsplasseringer. Forhandlingsresultatet gis virkning fra 1. september 1991. Under forhandlingene kan en behandle de emner som er omtalt i Lønnskomiteens innstilling i pkt. 6.2.1. Etter avtalen kan det være aktuelt å avtale føringer for de senere lokale forhandlinger.

AAD vil sette mye inn på å få de sentrale forhandlinger gjennomført i god tid før de lokale forhandlinger skal gjennomføres.

Det er videre avsatt 0,25% av lønnsmassen til lokale forhandlinger om endringer i lønnsplasseringer. Forhandlingsresultatet gis virkning fra 1. oktober 1991. Partene kan her bruke de virkemidler som er omtalt i Lønnskomiteens innstilling 6.2.2.

NB!

3.5. Drøftinger i tariffperioden

For å være sikret en best mulig bruk av lønnssystemet har partene avtalt å drøfte en serie emner i den tid som står tilbake i tariffperioden. Dersom partene finner det praktisk kan drøftingene finne sted i en eller flere partsammensatte arbeidsgrupper.

De emner det gjelder er omtalt i punktene 3.5.1 - 3.5.7.

3.5.1. Sikringsbestemmelser

Lønnskomiteens innstilling innebærer at dagens sikringsbestemmelser, godskrivingsregler og opprykksregler overføres uendret til det nye lønnssystemet. Reglene er imidlertid utarbeidet for det lønnssystem som gjelder idag og må tilpasses det nye lønnssystemet.

3.5.2. Særaldersgrenser

Lønnskomiteen reduserer tallet på stillingskoder i staten. Dette har bl.a. ført til at stillinger med ulike aldersgrenser er slått sammen. Forutsetningen var at dette ikke skulle ha konsekvenser for de enkelte gruppers aldersgrense.

3.5.3. Overenskomstlønte

Staten har omlag 5 000 arbeidstakere som lønnes etter overenskomst. Dette er i hovedsak verkstedsarbeidere i Forsvaret og anleggsarbeidere i Statskraft og NSB. Partene skal i perioden vurdere hvorvidt - og eventuelt hvordan - de overenskomstlønte arbeidstakere i staten kan føres over til regulativet.

3.5.4. Forhandlingssted for lokale forhandlinger

Fagdepartementene avgjør etter drøftinger hvor lokale forhandlinger skal føres. Hovedpartene på statssektoren vil i denne perioden gjennomgå denne ordningen. Arbeidet skal være avsluttet i god tid før tariffrevisjonen 1992 - jfr. pkt 3.2.

3.5.5. Lokal lønnspolitikk

Det nye lønnssystemet forutsetter at den enkelte virksomhet utarbeider en lønnspolitikk for virksomheten. Den må utformes i sammenheng med virksomhetsplan og personalplan.

AAD vil i samarbeid med hovedsammenslutningene og Norsk Lærerlag i tariffperioden utarbeide veiledende retningslinjer for utforming av slik lokal lønnspolitikk. Men det er fortsatt partene i den enkelte virksomhet som får ansvaret for å gi sin egen lønnspolitikk konkret innhold.

3.5.6. Kompetanseutvikling

Partene ble enige om i fellesskap å utforme en felles opplæring for innføring og bruk av det nye lønnssystemet. Dette blir en opplæring i grunnreglene i det nye lønnssystem og som kan skje felles for ledere og tillitsvalgte.
AAD vil i tillegg gi en egen opplæring for arbeidsgiverrepresentantene. Denne opplæringen vil i første rekke ta sikte på å veilede arbeidsgiverne i å bruke lønnssystemet for å nå de mål den enkelte virksomhet er pålagt.

3.5.7. Virkningen av det nye lønnssystemet

Flere organisasjoner var urolige for konsekvensene av det nye lønnssystemet. Det er derfor avtalt at partene i perioden skal vurdere hvordan systemet virker. Dersom det skulle være uheldige eller utilsiktede virkninger av systemet kan partene ta dette opp ved forhandlingene våren 1992.

4. FREMDRIFTSPLAN

Forhandlingsresultatet er foreløpig et anbefalt forslag til tariffavtale som legges fram for Stortinget til behandling. Det tas sikte på å fremme en proposisjon for Stortinget 3. mai 91 - og departementet regner med at den kommer opp til behandling i løpet av mai måned. Til da må virksomhetene bruke det nåværende lønnssystem. Vi minner om vår oppfordring om ikke å bruke fullmakter på en måte som kan skape vansker for overgangen til det nye lønnssystemet. Det er særlig viktig at fullmaktene fram til det nye systemet tas i bruk ikke nyttes til å opprette nye - eller endre - stillinger plassert på stige.

Etter behandlingen i Stortinget vil AAD sende ut ett PM som setter det nye systemet iverk. Som vedlegg vil følge de samme vedlegg 1 og 2 som fulgte Lønnskomiteens innstilling - ajourført t.o.m. 30. april 1991. Vedlegg 1 viser stillingsstrukturen i det nye lønnssystemet - vedlegg 2 hvordan dagens stillinger overføres til systemet.

Tidspunktet for behandlingen i Stortinget og arbeidet med å ajourføre vedleggene avgjør om den avtalte tabellendring sammen med de justeringer overgangen til det nye lønnssystemet medfører kan utbetales i juni.

AAD vil gjøre sitt beste for å påskynde arbeidet - men vi vil allerede nå gjøre oppmerksom på muligheten for at de nye lønninger først kan utbetales i juli måned.

Etter fullmakt
Aud Blankholm

Ola Haugen