

Dokumenttype	NOU 1990:32			Dokumentdato	1990-12-21
Tittel	Statens lønnskomite av 1988				
Utvalgsnavn	Statens lønnskomite av 1988				
Utvalgsleder	Fosheim, Berit				
Utgiver	Arbeids- og administrasjonsdepartementet				
Oppnevnt	1988-11-04	Sider	201		
Vedlegg	3 trykte vedlegg				
Kapittel	1.2 Sammendrag				

Kap II gir en beskrivelse av nåværende lønns- og forhandlingssystem.

Hovedtariffavtalene i det statlige tariffområdet omfatter om lag 270.000 arbeidstakere. Av disse er omlag 190.000 tilsatt i staten, mens 80.000 er tilsatt i undervisningsstillinger i skoleverket.

Hovedtariffavtalene består av lønnstabeller (hovedlønnstabell og tilleggslønnstabell), innplassering av stillinger på lønnsstiger/lønnstrinn, hovedtariffavtalens fellesbestemmelser - samt en del generelle bestemmelser (sikringsbestemmelser, regler om forhandlinger om endring av stillingers lønnplassering i perioden, pensjonsforhold m.v.).

I hovedtariffavtalene har det også vært vanlig å avtale at det en eller to ganger i tariffperioden skulle føres forhandlinger innenfor fastsatte økonomiske rammer om endring av lønnplassering for stillingsgrupper eller enkeltstillinger (justerings- og normeringsforhandlinger)

Dagens ordning med en hovedlønnstabell og en tilleggslønnstabell er beskrevet. Stillingene i staten/skoleverket er samlet i lønnsplaner. For tiden er ca 2.500 stillingskoder i bruk.

Det gjøres også rede for de lønnsendringer som ikke er forhandlingsgjenstand, lønnplassering av nyopprettede stillinger og ordningen med personlig lønn.

Kap. III beskriver lønns- og forhandlingssystemet på områder av interesse for det statlige system. Det gjelder norsk kommunal- og privat sektor og dansk og svensk statssektor.

Kap IV omhandler budsjettssystemet i staten. Dette vil danne rammevilkår for det lønnsystem som kan innføres.

Kap. V tar for seg moderniseringsarbeidet i statlig virksomhet.

Flere regjeringer har arbeidet aktivt med modernisering av statlig virksomhet for å utnytte statens ressurser best mulig og for å bedre kvaliteten på statens produkter.

Nye styringsformer som målstyring og budsjettreformer med delegert budsjettansvar er sentrale elementer i moderniseringsarbeidet. Dette arbeidet må ses i sammenheng med - og vil få betydning for - et nytt lønnsystem.

Kap. VI redegjør for hovedtrekkene i det forslag Statens lønnskomite har til nytt lønnsystem i staten.

Forslaget holder fast ved dagens ordning der arbeidstakere i staten blir avlønnnet etter en hovedlønnstabell.

Det foreslås imidlertid et system som gir langt større fleksibilitet enn dagens:

Tallet på stillingskoder reduseres. Til gjengjeld får hver stilling flere lønnsalternativ.

Stillinger på stige plasseres i 1 av 30 lønnsrammer som hver har 5 lønnsalternativ - en grunnstige, en alternativ stige og tre lønnstrinnsalternativ.

Hver direkte plasserte stilling får som hovedregel 4 lønnsalternativ. Alternativene øker i de tilfeller der flere stillingskoder slås sammen, og vil i hovedsak gå fra laveste plassering i dagens system - og til et lønnstrinn som ligger 3 trinn over høyeste plassering i dag.

Arbeidstakere vil være sikret lønn etter grunnstigen i lønnsrammen eller laveste alternativ for direkte plasserte stillinger. Den lønn som gis utover dette er individuell - og går ikke uten videre over til arbeidstakernes etterfølger.

Samtidig foreslås retningslinjer for hvilke forhandlinger som bør føres sentralt og hvilke som bør føres lokalt.

De sentrale avtaleparter, Arbeids- og administrasjonsdepartementet/hovedsammenslutningene/ Norsk Lærerlag skal fortsatt avtale basiselementene: hovedlønnstabell og tilleggslønnstabell, tallet på lønnsrammer og deres utforming, lønnsalternativ for direkte plasserte stillinger.

De sentrale parter skal også avtale avsetting av midler og fastsetting av eventuelle retningslinjer for føring av lokale forhandlinger.

Komiteen tar sikte på at det skal gjennomføres årlige lokale forhandlinger i samtlige fagdepartement og virksomheter som har en godt utbygd personal- og økonomiadministrasjon. Det enkelte fagdepartement avgjør etter drøftinger med hovedsammenslutningene og Norsk Lærerlag hvor disse forhandlingene skal føres. Et unntak gjøres for skoleverket hvor partene i hovedtarfforhandlingene må ta stilling til hvor og hvordan de lokale forhandlinger skal føres.

Til de årlige lokale forhandlinger avsetter hovedpartene økonomiske midler. Forhandlingene kan finansieres fra to kilder:

- De sentralt fastsatte midler som er tildelt forhandlingsstedet etter den prosedyre som er omtalt ovenfor - og midler som tidligere er skutt inn i lønnsystemet av avtalepartene og som nå er frigjort.
- Midler som virksomheten stiller til disposisjon. Det kan være lønnsmidler fra post 01 - men kan også være hentet ved overføringer fra post 11 og 21. I visse tilfeller kan det også være aktuelt at arbeidsgiver skyter inn inntekter fra virksomhetens drift.

Fagdepartementene og de virksomheter som har rett til å føre egne forhandlinger gis også anledning til å føre forhandlinger på særlig grunnlag (VB).

Det foreslås ikke endringer i de tilfeller der det skjer lønnsfastsetting ved administrativ beslutning.

Som vedlegg til innstillingen følger et forslag til hvordan dagens ordning kan innpasses et nytt system. Det foreslås i denne omgang ikke andre lønnsendringer enn det som er nødvendig for å etablere systemet.

Kap. VII gir nærmere retningslinjer for bruk av det nye lønnsystemet.

Hovedtrekkene i forslaget er øket fleksibilitet og delegasjon til lokale parter.

Det pekes i dette kapittel på betydningen av utbygde virksomhets- og personalplaner. Stillings- og individvurderingssystemer bør utbygges.

Likestillingsarbeidet må videreføres ved bruk av et nytt lønnsystem.

Det er foreslått hvordan det kan utarbeides produktivitetsavtaler.

I dette kapittel behandles også prinsippene for avlønning av statens ledere. Det bør legges vekt på å definere deres oppgaver og foreta avlønning etter kriterier som; kompetanse, ansvarsomfang, resultater, markedsverdi og risiko.

Det pekes også på den muligheten et nytt lønnsystem har for å fremme alternativ karriereutvikling. I forhold til dagens system vil det gis bedre muligheter for å etablere alternativer til lederstillinger og til tradisjonelle karrierestiger.

Kap VIII om administrative og økonomiske konsekvenser viser at de direkte utslag ved innføring av et nytt system blir relativt små. Hovedpoenget er å innføre et bedre verktøy for å møte statens utfordringer fremover.