

SLUTTRAPPORT – UTVALG NY LØNNSTABELL

Mandat gitt i tariffoppgjøret 2018

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal utarbeide forslag til ny lønnstabell som harmoniserer avstanden mellom trinnene. Utvalget utreder og kostnadsberegner eventuelt forslag til endring av lønnstabellen. Arbeidet skal være ferdig til 1. mai 2019. Hvis partene ikke skulle bli enige om ny tabell, vil dagens tabell bli lagt til grunn.

Medlemmer i utvalget

Fra AAF: Astrid Rødsand (AAF)
Siv Schau (LO)
Helge Sørli (Fagforbundet) til 31. mars

Fra HK: Bodil H. Andersen (HK)
Stian Bryde-Erichsen (Fagforbundet)
Marit Gjelsvik (HK)

Utvalget har hatt to møter. Deler av utvalget har hatt ytterligere to møter. Partene har arbeidet med beregninger mellom møtene.

Utvikling av tabell

I utgangspunktet skisserte utvalget åtte alternative lønnsregulativ som jevner ut avstanden mellom trinnene sammenliknet med dagens regulativ. For å kunne kostnadsberegne tabellalternativene skaffet utvalget ny tabell fra SSB som viste antallet personer på de ulike lønnstrinnene på lønnstabellen for Landsoverenskomsten AAF – HK.

Utvalget utarbeidet et felles forslag til ny lønnstabell (Tabell A) som tar utgangspunkt i 2% avstand mellom trinnene nederst på stigen, noe avtagende prosent mot midten (hvor de fleste ansatte er innplassert), og med en noe høyere prosent øverst på stigen. Dette gir en mer harmonisk innføring enn flat prosent mellom trinnene, fordi midtsjiktet får relativt liten endring i ansiennitetsopprykk. Modellen omfordeler fra topp til bunn, som var et viktig kriterium for utvalget.

Vedlegg 1 viser dagens lønnstabell

Vedlegg 2 viser utvalgets forslag til ny lønnstabell

Overgang fra gammel til ny tabell etter sentralt avtalt modell

Spørsmålet om hvordan overføringen av ansatte fra gjeldende til ny lønnstabell skal foregå har ikke ett enkelt svar. Utvalget har analysert 3 alternative overføringsmodeller og vurdert disse opp mot å opprettholde dagens lønnstabell. Problemstillinger som er belyst:



- Kostnaden overføringen påfører foretakene
- At overføringen oppfattes som mest mulig rettferdig
- Hvordan overføringen eventuelt påvirker innplasseringen av stillingskategoriene i de lokalt. Særlig hvordan nyrekruttering kan påvirke sluttlønn for eksisterende ansatte.
- Praktiske konsekvensene i forhold til lønssystemer og regulering av tillegg
- Hensyn til forventet ansiennitetsvekst for ulike grupper

Overgang fra gammel til ny tabell avtalt i lokal lønnspolitikk

Et alternativ til overføringsmodellene under, er at foretakene tar i bruk den nye tabellen fra 1. januar 2020 uten nærmere angivelser for hvordan dette skal gjøres. Da vil de lokale partene i lønnspolitikken sin avgjøre hvordan ny tabell benyttes i foretaket.

DAGENS TABELL SAMMENLIKNET MED TRE OVERFØRINGSMODELLER:

Beholde dagens lønnstabell

- Pro:** Ingen kostnader ved overføring fra gammel ny tabell. Ingen praktiske utfordringer utover de foretakene allerede har i dag. Gir en ansiennitetsveksten i tråd med de ansatte og foretakenes forventinger.
- Kontra:** Uharmonisk fordeling mellom trinnene hvor forskjellen mellom trinnene varierer fra 1% mellom trinnene på den nedre del av tabellen, der de med lavest lønn er innplassert, til over 3% mellom enkelte trinn på den øvre delen av tabellen. Dette er en skjevfordelingen til fordel for de høytlønnede som ikke samsvarer med arbeiderbevegelsens ideologi. Kan oppfattes urettferdig for de lavest lønnede.

Modell 1	Innføring av ny Tabell A. Alle flyttes opp til nærmeste trinn i ny tabell. Alle vil gå opp i lønn.
-----------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------

- Pro:** Enkel innføringen uten personlige tillegg. Vil i mindre grad påvirke innplasseringen i nytt lønssystem. Modellen vil i liten grad påvirke forholdet mellom lønn ved nyrekruttering og sluttlønn for dagens ansatte.
- Kontra:** Gir en kostnad på litt under 1% for foretakene. Ansatte i den øvre delen av tabellen får lavere ansiennitetsvekst enn de ville fått om dagens tabell bli beholdt. Ved overflytting til nytt lønnstrinn vil den enkelte ansatte få en tilfeldig lønnsøkning (et sted mellom 220 – 19 800 kr). Den tilfeldige lønnsøkningen kan skape misnøye blant ansatte som tilfeldigvis får lite igjen ved overføringen sammenliknet med andre som får mer.

Modell 2	Innføring av ny Tabell A. Alle flyttes ned til nærmeste trinn, og får et personlig tillegg tilsvarende det de ville gått ned i lønn. Ingen kostand da alle beholder dagens lønn.
-----------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Pro:

Bth

Am

Denne overføringsmodellen gir ingen kostnader ved overgang mellom gammel og ny tabell.

Kontra: Denne modellen medfører personlige tillegg til ca 1 650 ansatte fram til de går av med pensjon/slutter. Dagens ansatte blir flyttet ned til nærmeste trinn, og trolig bør lokal lønnspolitikk avgjøre om nyansatte i tilsvarende stillingskode skal plasseres på trinnet over eller under. Ansatte innplassert på den øvre delen av tabellen får lavere ansiennitetsvekst enn de ville fått om dagens tabell blir beholdt.

Modell 3 Innføring av ny Tabell A. Alle flyttes til nærmeste trinn, uavhengig av om det er opp eller ned. De som flyttes ned får et personlig tillegg tilsvarende det de ville gått ned i lønn, det vil si de beholder dagens lønn. De som flyttes opp får et tillegg.

Pro:

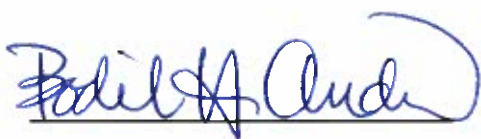
Kostnaden er betydelig lavere (en femtedel) enn om alle flyttes opp, jfr. overføringsmodell 1. Siden færre flyttes ned vil administreringen av de personlige tilleggene halvert i forhold til overføringsmodell 2.

Kontra: Gir en kostnad på ca. 0,2% for foretakene. Løsningen slår skjevt ut ved at de som flyttes ned i tabellen beholder dagens lønn, mens lønnsvekst for de som flyttes opp til nærmeste trinn vil variere fra 220 – 4 600 kr. Ca. halvparten av de ansatte får med denne modellen et personlig tillegg, med de praktiske utfordringene dette gir rent administrativt. Denne modellen vil også gi tilfeller der ansatte i samme stillingskode blir innplassert på ulike trinn, og alt etter som de blir flyttet opp eller ned kan de ende på ulik sluttlønn. Ansatte innplassert på den øvre delen av tabellen som får lavere ansiennitetsvekst enn de ville fått om dagens tabell blir beholdt.

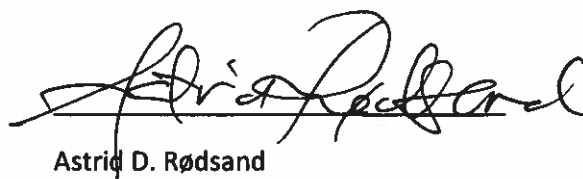
Konklusjon

Utvalget anbefaler Tabell A, men uten å anbefale modell for overføring. Utvalget foreslår at dette avklares av tariffpartene i forkant av mellomoppgjøret i år, innen utgangen av mai måned.

Oslo 10.04.2019



Bodil H. Andersen
Handel og Kontor i Norge



Astrid D. Rødsand
Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening