

VIDEREUDVIKLING AF STATENS NYE LØNSYSTEMER

De nye lønsystemer i staten har eksisteret i mere end 20 år, uden at der er sket fundamentale ændringer i disse. Baggrunden for etableringen af de nye lønsystemer var bl.a., at det hidtidige lønsystem af mange blev opfattet som stift og ufleksibelt, og der var behov for ændringer i retning af øget fleksibilitet og udvidede lokale tilpasningsmuligheder for at understøtte udviklingen af attraktive arbejdspladser og mere effektive institutioner. Endvidere skulle de nye lønsystemer kunne rumme, at de statslige arbejdspladser – som det er tilfældet i dag - var meget forskellige, hvad angår opgavevaretagelse, størrelse, personalesammensætning, styringskoncept, organisations- og samarbejdskultur.

Målene med de nye lønsystemer blev beskrevet nærmere af parterne i en fælles vejledning (Finansministeriets og CFU's vejledning om nye lønsystemer i staten, kapitel 1).

Formålet med periodeprojektet

De centrale parter er fortsat enige om, at lønsystemerne skal være et redskab, som de lokale parter kan anvende til at understøtte de statslige institutioners politikker, mål og opgavevaretagelse samt være accepterede af medarbejderne som rimelige og fair.

Parterne har hver for sig konstateret, at institutionerne og de lokale parter ikke altid finder, at dette er tilfældet. Der er et fælles ønske om at videreudvikle lønsystemerne, så de fortsat understøtter de i vejledningen nævnte mål - både nu og på længere sigt. Med udgangspunkt i de fælles målsætninger for de nye lønsystemer igangsætter parterne derfor et periodeprojekt, hvor det i fællesskab undersøges, hvordan statens nye lønsystemer fungerer i praksis, og at det herpå drøftes, hvordan de kan forbedres og videreudvikles med henblik på, at de fungerer til gavn for alle statslige arbejdspladser.

Derfor iværksætter parterne et fælles initiativ i den kommende overenskomstperiode med fokus på at etablere et fælles videns- og erfaringsgrundlag om den lokale løndannelse. Dette skal ske gennem fælles undersøgelser og analyser med henblik på at afdække nye muligheder og udviklingspotentialer, og herpå drøfte dette frem mod næste overenskomstfornyelse.

Periodeprojektets faser

Parterne er enige om, at periodeprojektet kan opdeles i to faser.

1. fase: Etablering af et fælles videns- og erfaringsgrundlag

I projektets første fase vil parterne indhente erfaringer og viden fra den lokale praksis fra et repræsentativt udsnit af et mangfoldigt statsligt arbejdsmarked. Metoderne hertil er f.eks. surveys (spørgeskemaundersøgelser), institutionsbesøg og interviewundersøgelser.

Fokus for og design af undersøgelser, besøg og interview fastlægges med udgangspunkt i den viden som parterne allerede har fra egne undersøgelser og fra den daglige praksis. De nærmere fokuspunkter vil blive drøftet mellem parterne i projektets opstart.

Som supplement hertil vil parterne også gennemføre statistiske undersøgelser og analyser, f.eks. omkring omfanget af den lokale løndannelse på tværs af ministerområder, institutionsområder og personalegrupper.

Ovenstående gennemføres i udgangspunktet mellem parterne, men der kan inddrages erfaringer fra andre sektorer eller forskningslitteraturen efter behov, ligesom elementer kan gennemføres med hjælp fra forskningsinstitutioner.

2. fase: Drøftelse af hvordan de lokale lønsystemer kan forbedres og videreudvikles

Det fælles billede vil udgøre grundlaget for periodeprojektets anden fase. Her vil parterne drøfte, hvordan statens nye lønsystemer kan videreudvikles og kan iværksætte periodeforsøg, hvor parternes eller arbejdspladsernes mere konkrete ideer kan afprøves i praksis for at få mere viden om deres potentialer og begrænsninger. I den forbindelse er det parternes intention, at løsningerne skal tage højde for og imødekomme de forskellige behov og ønsker til lønsystemet, som følger af et mangfoldigt statsligt arbejdsmarked og en bred personalesammensætning.

Herunder kan det drøftes om der kan opstilles forskellige modeller for løndannelsen på det lokale niveau, og det kan afdækkes, om parterne kan bidrage med inspirationsmateriale på tværs af den statslige sektor med henblik på at inspirere de lokale parter til at gribe lønforhandlingerne an på nye måder.

Parterne kan også i anden fase gøre brug af survey- og interviewundersøgelser. Det er parternes fælles ambition, at drøftelserne i periodeprojektets anden fase etablerer et fælles grundlag for konkrete ændringer af statens nye lønsystemer i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2024.

Tidsplan og økonomi

Projektets 1. fase forberedes før sommeren 2021 og gennemføres, så den kan være afsluttet inden sommeren 2022.

Projektets 2. fase gennemføres i efteråret 2022 med afslutning senest ved udgangen af 1. kvartal 2023.