

Endelig ny lønnspolitikk for Skatteetaten

SkL er fornøyd med at vi endelig er i mål med en ny lønnspolitikk for etaten. Vi er spesielt fornøyde med kriterier for lokale forhandlinger og at man skal få skriftlig begrunnelse etter lønnsamtale. Vi fikk imidlertid ikke gjennomslag for særskilte kriterier knyttet til områder som likelønn, seniorpolitikk, kompetanse og førstelinje.

Etter halvannet år uten så har partene endelig blitt enige om en ny omforent lønnspolitikk for Skatteetaten. Denne består av en generell del (del 1) og prosessregler (del 2). Disse finner du på intranett: [Intranett - Omforent om ny, lokal lønnspolitikk \(sits.no\)](#)

Det har vært en krevende øvelse å komme i mål

Den tidligere lønnspolitikken ble sagt opp i januar 2022 og i løpet av 2022 hadde man utallige korte møter for å prøve å lande en ny lønnspolitikk. Nå i 2023 plukket man opp igjen ballen for vi var nødt til å lande en lønnspolitikk. Alle etater er pliktige til å ha en lønnspolitikk ifølge hovedtariffavtalen. Vi har hatt en samling over to dager, samt flere heldagsmøter for å prøve å komme i mål. Det har vært meget krevende å sy sammen en lønnspolitikk som alle partene kunne bli enige om. I Skatteetaten er det arbeidsgiver og 11 ulike fagforeninger som må bli enige om innholdet for at man skal få en omforent lønnspolitikk. Til slutt klarte vi dette, men alle parter har vært nødt til å gi mye for at man skulle klare å lande den.

Om målet for lønnspolitikken, hentet fra den generelle delen:

Lønnspolitikken skal være et virkemiddel for at etaten oppnår sine overordnede mål nedfelt i strategier, resultatavtaler og virksomhetsplaner.

- Sikre at ansatte har lik lønn for samme arbeid og arbeid av lik verdi, utdanning, erfaring og ansvar.
- Sikre at det ikke forekommer lønnsforskjeller pga diskriminering.
- Sikre at tillitsvalgte, verneombud og ansatte som har verv i ansettelsesrådet ikke taper lønnsmessig på vervet.
- Bidra til at ansatte har en lønnsutvikling i henhold til deres arbeidsoppgaver, kompetanse, innsats og leveranser i henhold til Skatteetatens rammevilkår.
- Gi et godt grunnlag for motivasjon, karrieremuligheter, gode arbeidsprosesser og konkurransedyktige vilkår.
- Sikre likebehandling og gi forutsigbarhet for ansatte, ledere og tillitsvalgte.
- Bidra til at vi rekrutterer, beholder og utvikler dyktige ansatte, både ledere og medarbeidere, og at vi er en attraktiv arbeidsplass.
- Bidra til at vi etterlever Skatteetatens kultur, leveregler og medarbeiderforventninger.
- Tydeliggjøre hva den enkelte ansatte kan gjøre for å påvirke egen lønnsutvikling, og gjøre det enklere for den enkelte leder å vurdere sine ansatte.
- Bidra til kompetanseutvikling og kompetansevidring.

Om kriterier for individuelle tillegg, også hentet fra den generelle delen.

Ved forhandlinger om individuelle tillegg, tas det utgangspunkt i en **helhetlig vurdering** av:

- Den ansattes kompetanse, leveranser, innsats og væremåte, ut fra de mål som har vært avtalt (og dokumentert) mellom leder og medarbeider i utviklingssamtale, oppfølgingssamtaler og annen dialog mellom disse. Dette knyttes opp mot forventningene til den ansattes stilling og ansvarsområde, den ansattes bidrag til egen enhets resultatoppnåelse, og ellers i tråd med etatens virksomhetsstrategier og leveregler.
- Om den ansatte har vedlikeholdt og/eller videreutviklet sin kompetanse i tråd med Skatteetatens behov, eller har fått endret/utvidet sitt ansvarsområde.
- Om den ansatte er fleksibel, endringsorientert, og deler sin kompetanse og erfaring med andre.
- Om den ansatte bidrar til et godt arbeidsmiljø og en positiv etterlevelse av etatens kultur.

I tillegg til den generelle delen (del 1) og prosessregler (del 2) er det et dokument som beskriver stillingskoder (del 3), videreført fra tidligere. I august vil bruk av stillingskoder bli gjennomgått og evaluert. I tillegg vil vi starte arbeidet med å vurdere bruk av arbeidstitler.

SkLs gjennomslag

Noe av det som SkL har fått gjennomslag for er kriterier for lønnsendring etter 2.5.1. Det er viktig at vi har tydelige føringer for hva som skal til for at den enkelte skal få lønnsøkning. Dette mener vi at vi nå har fått. Lønnspolitikken synliggjør hvilke kriterier som gjelder for lønnsendring. Lønnskrav ved lokale forhandlinger må relateres til lønnspolitikken.

SkL har jobbet hardt for at den enkelte skal få en skriftlig begrunnelse etter lønnsamtalen man har mulighet til å ha. Dette har vi lyktes med. Vi vil oppfordre alle medlemmene våre til å ha en lønnsamtale med sin leder og få en skriftlig tilbakemelding etter denne.

SkL har dessverre ikke lyktes med å få inn alt vi ønsket i lønnspolitikken. Vi har hatt både krav og innspill når det gjelder likestilling/likelønn, seniorpolitikk, førstelinjen og kompetanse/karriereveier som vi ikke har fått gjennomslag for hos de andre partene.

Lønnspolitikken er det viktigste dokumentet vi har når det gjelder lokale forhandlinger både etter 2.5.1 og 2.5.3. Det er viktig at alle medlemmer setter seg inn i dokumentet. Dersom det blir lokale forhandlinger (2.5.1) ute i driftsenhetene til høsten vil de lokale lønnsutvalgene ta en gjennomgang av de viktigste punktene i lønnspolitikken. De vil også komme med gode tips og råd om hvordan man bør skrive et lønnskrav.