



Tillitsvalgte i medlemsforeningene og på kontaktstedene

Moss, 6. september 2021

Lønnsforhandlingene – dette må du vite

De statlige arbeidsgivere får hvert år et brev fra den overordnede arbeidsgiveren, Kommunal- og moderniseringsdepartementet (ofte omtalt som KMD-brevet eller det lokale brevet). I brevet KMD sender ut hvert år til de statlige arbeidsgivere gjennomgår de tariffavtalene, nyheter og endringer, samt gir informasjon om gjennomføringen av det lokale lønnsoppgjøret. Dette brevet er det svært viktig at også dere tillitsvalgte har satt dere inn i. Vi i Juristforbundet- Stat har derfor tatt utgangspunkt i dette brevet for trekke frem de viktigste punktene, og de viktigste argumentene til dere tillitsvalgte. Du kan lese brevet i sin helhet [her](#).

Lokal lønnsdannelse

Det er viktig for tillitsvalgte og arbeidsgivere å huske på at all lønnsdannelsen for våre medlemmer skjer lokalt. Dette forutsetter at man må ha et bevisst forhold til at alle skal ha en rimelig lønnsutvikling over tid. Dette innebærer også en bevisst bruk av virkemidler. Generelle lokale tillegg vil i mange tilfeller være fint og fornuftig å bruke, men er noe som må vurderes lokalt. Tar man i bruk generelle tillegg bør dere enes med medlemmene om nivået på disse.

Øvrige nyttige dokumenter og hjelpemidler

En god, opplysende og grundig gjennomgang av årets lønnstillegg finner du her ([trykk her for mer informasjon](#))

Akademikerne har utarbeidet en forklaring på bruk av lønnsstigen, les den her. ([Trykk her for mer informasjon](#))

Juristforbundet stats dreiebok til de lokale lønnsforhandlinger finner du [her](#).

Uenighet

Det er viktig å påpeke at dersom man ikke er enige skal man heller ikke skrive under en protokoll der det fremgår at dere er enige om resultatet. Det skal da gå frem av protokollen at man er uenige. Ved uenighet slipper man også å forsvare resultatet sammen med arbeidsgiver, noe som kan ha en selvstendig verdi i dialogen med medlemmer. Arbeidsgiver bør legge til grunn at dere vil bryte forhandlingene om det ikke blir enighet. Muligheten til å ikke akseptere forhandlingsresultatet, og derfor ikke signere protokollen, er et av de sterkeste forhandlingskort dere vil ha i lønnsforhandlingene.

Når vi som Akademikerne har vår egen hovedtariffavtale, kan det være særlig gunstig å bryte forhandlingene for å få løftet og avklart prinsipielle og grunnleggende uenigheter eller problemstillinger, eller spørsmål og uenigheter som har vart over tid og som tynger eller vanskeliggjør forhandlingene.

Tariffavtale

Arbeidstakerne er bundet av den tariffavtalen de var organisert under 16. september 2020. Uorganiserte som melder seg inn i fagforening under Akademikerne, skal beholde den samme lønnen på overgangstidspunktet som vedkommende hadde før innmeldingen. Ansatte som ikke er organisert ved tilsetting skal ifølge avtalen som er inngått mellom LO stat, Unio og YS Stat, og få sin lønn fastsatt etter denne avtalen. Dersom den ansatte etter tilsetting velger å organisere seg skal lønn ved tilsetting beholdes, uavhengig av hvilken organisasjon den ansatte organiserer seg i (side 2).

Likebehandling

Likelønnsbestemmelsen i likestillings- og diskrimineringsloven (§ 34) og det forvaltningsrettslige likebehandlingsprinsippet innebærer at det også er ulovlig å vektlegge arbeidstakerorganisasjon ved lønnsfastsettelse (arbeidsmiljøloven § 13). Lokal lønnspolitikk må gjenspeile dette. Om det er avtaler som gjengir lønn i stilling i lønnstrinn, må den også gjengis i kronebeløp for Akademikerne (som da skal være lik). Punktet inneholder en svært viktig presisering da den klart angir at arbeidsgiver ikke kan praktisere ulik lønnsfastsettelse til samme stilling, avhengig av fagforeningstilhørighet. Ved stillingsutlysning og under hele ansettelsesprosessen er det ulovlig å be opplyst medlemskap i arbeidstakerorganisasjon. Både utlysning og prosess må derfor gjennomføres på en måte som er tariffavtalenøytral. Kunngjøring og utforming av lønnstilbud må derfor gjøres i kroner og øre. Avklaring av fagforeningstilhørighet skal først skje etter at søkeren har akseptert stillingen. Dette må forstås at det også er avtalt lønn for den konkrete stillingen. Dette prinsippet om likebehandling lønnsmessig ved ansettelser står selvfølgelig ved lag. Dette er ikke beskrevet like tydelig i KMD sitt brev i år som i forfjor, men det KMD understreket og fremhevet i forfjor vil selvfølgelig fortsatt gjelde. (side 5)

Beregningen av økonomi

Den økonomiske avsetningen til de årlige forhandlingene fremgår av punkt 2.5.1 i begge avtalene. Avsetningene er ulike på både virkningstidspunkt og størrelse. For Akademikerne skal det avholdes lokale forhandlinger innenfor en ramme på 3,35 % av lønsmassen. Vi understreker at arbeidsgiver er pliktig til å fordele hele beløpet de mottar for de lokale forhandlinger. Og dette beløpet skal alene fordeles etter forhandlinger som følger punkt 2.5.1. Det er ikke anledning til å la noe stå ubenyttet. Det er ulike

virkningstidspunkt for de to avtalene. Dette må tas i betraktning når man sammenligner resultatene på tvers av avtalene. (side 5 og 6)

Arbeidsgivers tilskudd

Skal i utgangspunktet være likt mellom avtalene (fordeles forholdsmessig mellom avtalene (*etter størrelsen på lønsmassen*)). Arbeidsgiver skal orientere organisasjonen før forhandlingene starter om det gis tilskudd og eventuelt størrelsen på tilskuddet. Den samlede avsetning skal gjennomgås i det forberedende møtet. Arbeidsgiver kan ikke ensidig sette betingelser for tilskudd. (side 7).

Lønnstabell og -trinn

Lønnstabell og -trinn er avviklet. Nå eksisterer de ikke lenger. Det er kun anledning til å bruke beløp i kroner. Årslønn defineres som individuelt avtalt lønn.

Lønnsstige/lønnsrammer

Akademikernes avtale inneholder ikke lenger lønnsrammer. Dette er erstattet av en lønnsstige. Innplassering i stigen skal gjøres ut fra faktisk ansiennitet i stilling. Ved ansettelse i ny stilling, innplasseres arbeidstaker på ansiennitet 0 i stigen.

Se også Akademikernes redegjørelse om lønnsstigen ([Trykk her for mer informasjon](#))

Minstelønn

Det er ikke lenger avtalt sentralt avtalte minstelønner i stillingskodene for Akademikerne, bortsett fra sikringen (kroner 468 300 (HTA#, annet ledde)) for de stillingene som krever høyere akademisk utdanning, og for stillinger som i Akademikernes avtale vedlegg 1 er merket med *. Minstelønn skal etter vårt syn gjelde alle Akademikermedlemmer, men dette er det noe ulike syn på, så her er det viktig å forberede seg og argumentere godt.

Høyere akademisk utdanning

Se definisjonen i Statens personalhåndbok punkt 7.3.5

Forhandlingssteder

Lokale forhandlinger skal utføres på de steder som har fått forhandlingsfullmakt. Det er adgang til å delegere forhandlingene. En eventuell delegering skal drøftes med partene. Delegasjonen kan skje for alle eller noen typer forhandlinger - både årlige forhandlinger og/eller forhandlinger på særlig grunnlag (side 4).

Parter

Forhandlingene skal føres mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte - som likeverdige parter. Organisasjonene avgjør selv hvem som skal representere dem, og skal orientere arbeidsgiver om dette. Dette innebærer at arbeidsgiver ikke kan forvente eller forlange at organisasjonen stiller med en annen om forhandleren ikke har anledning til å stille på møter en part (arbeidsgiver) ønsker å avholde. Man skal da finne møtetidspunkt som passer alle parter. Både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden kan la seg bistå av representanter fra sentrale parter. Ingen kan forhandle om sin egen lønn. Dette betyr ikke at en tillitsvalgt ikke skal ha lønnsutvikling, snarere tvert imot. Det betyr at det må være løsninger for å ivareta også de som forhandler (side 3, 4 og 7).

Lokal lønnspolitikk

Det er forutsatt at virksomheten har en lokal lønnspolitikk, HTA 2.3. Denne skal primært være omforent mellom partene. I den lokale lønnspolitikken skal partene nedfelle det de er enige om. Lokal lønnspolitikk skal ivareta likelønn, kompetanse, ansvar, midlertidig ansatte og ansatte i permisjon. Det skal av arbeidsgiver utarbeides nødvendige oversikter og sammenstillinger over lønn på alle nivå, fordelt på menn og kvinner. Det er presisert at det er adgang til å etablere lokale arbeidstitler. Arbeidstitlene lokalt skal ikke bare beskrive hvilke oppgaver man utfører, men også hvilke utdanning/forutsetning man har for å utføre oppgaven. Partene skal sammen avklare hvilke statistikker og lønnsopplysninger arbeidsgiver skal fremlegge under forhandlingene (side 4 og 5).

Frist for gjennomføring

De lokale forhandlingene skal sluttføres innen 31. oktober for begge avtaler. Det er arbeidsgivers ansvar at det innkalles til lokale forhandlinger, herunder at det innkalles tidlig nok til at det er avsatt tilstrekkelig tid og blir reelle forhandlinger. Partene skal sammen avklare og bli enige om hvordan forhandlingsprosessen skal gjennomføres. Juristforbundet fraråder å gjennomføre hele forhandlingsprosessen i løpet av en dag/ett møte. Det optimale er om forhandlingsmøtene fordeles utover flere uker. Slik kan man sikre tid til tilstrekkelig refleksjon, forberedelser og forankring. En forhandlingsprosess utført over en dag vil vanskelig kunne ivareta kravene til en grundig prosess, og dermed vil det ofte ikke medføre et godt forhandlingsresultat. Hvem som representerer partene er det den enkelte part som har full råderett over, se også det som er sagt over om parter (side 7).

Tillitsvalgtes rolle

Vervet som tillitsvalgt gir kompetanse og skal vektlegges i videre tjeneste og karriere. Dette skal hensyntas ved lønnsforhandlingen. At de ansatte er representert ved tillitsvalgte er nødvendig for å få gjennomført forhandlinger, og viktig også for arbeidsgiver. Arbeidsgiver må derfor legge til rette for at tillitsvalgte kan forberede og delta i lokale forhandlinger. Dette innebærer også at de tillitsvalgte kan og bør til å si nei til møtetider og -datoer som ikke passer for dem.

Delegerte forhandlinger

Fordeling skjer i det forberedende møte på virksomhetsnivå. Partene på virksomhetsnivå kan og ved enighet gi føringer for de delegerte forhandlingene. Protokoll og referat fra møtet på virksomhetsnivå skal gjennomgås i fellesskap på det forberedende møtet på delegert nivå (side 7).

Gjennomføringen

Det skal holdes forberedende møte, først på virksomhetsnivå og siden på delegert nivå. Det skal foretas en lønnsvurdering innen 12 måneder etter ansettelse 2.5.5 nr. 3. Denne bør gjennomføres før forhandlingene starter. Juristforbundet anbefaler også å gjennomføre forhandlinger på eventuelle 2.5.3 krav i forkant av det lokale lønnsoppgjøret. Forhandlingene skal følge prosedyrene fastsatt i Hovedtariffavtalen pkt 2.6.3.

Lokale lønnsforhandlinger forutsetter at lønnsdata foreligger i en slik form at partene unngår uenighet om tallgrunnlaget. Partene skal avklare hvilke statistikker og lønnsopplysninger som skal være grunnlag for forhandlingene, og det forutsettes at det er enighet om dette før forhandlingene starter. KMD påpeker også at partenes bør bli enige om hvor mye som skal legges ut i første tilbud fra arbeidsgiver, og at dette tilbudet skal gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver. Videre påpekes at partene bør bli enige om fremdriften, herunder både når krav fremlegges og hvor mange krav og tilbud som skal fremlegges (side 8).

Vi understreker at det er et felles ansvar at det avsettes tilstrekkelig tid, at partene skal drøfte hvor stor del av avsetningen arbeidsgiver skal fremlegge i første tilbud - dette er ikke noe arbeidsgiver ensidig kan bestemme, og at første tilbud fra arbeidsgiver skal gjenspeile kravet fra både arbeidsgiver og organisasjonene. Det bør ikke aksepteres at det kun settes av en eller to dager til forhandlingene. En part kan avvente å starte forhandlinger både om det ikke er enighet om hvilke opplysninger som skal foreligge i forkant og dersom det ikke er enighet om prosessen og tidsplanen for forhandlingene (side 7 og 8).

Avslutning

Det skal føres protokoll (innholdet fremgår av tjenestetvistloven § 9 (herunder at ingen uvedkommende (altså fra andre hovedsammenslutninger) har hatt adgang til forhandlingene)). Partene på virksomhetsnivå skal orienteres om resultatet. Forhandlingene skal evalueres, først på delegert nivå, og siden på virksomhetsnivå (side 9).

Omgjøring av stillingskode

Omgjøring av stillingskoder er forhandlingssak, og kan gjøres om det har skjedd vesentlige/reelle endringer i en stillings arbeids- og/eller ansvarsoppgaver.

Hvem som omfattes av forhandlingene

Alle statlige ansatte med lønn i det statlige tariffområdet på virkningstidspunktet omfattes. Arbeidstakere som har lønnet permisjon omfattes også av forhandlingene. Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntått etter foreldrepermisjon uten lønn, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5, eller omsorgspermisjon uten lønn, jf. fellesbestemmelsene § 20 nr. 7, skal også vurderes lønnsmessig, jf. HTA 2.5.1. (side 3).

Ledere

Fagdepartementet fastsetter lønnsendring for virksomhetens øverste leder. Lønnsendring for ledere på neste nivå («toppledergruppen») fastsettes av øverste leder for virksomheten etter avtale med forhandlingsberettigede organisasjoner. Lønnsendringer for ledere omtalt i Hovedtariffavtalen pkt 2.5.2 skal dekkes innenfor virksomhetens eget budsjett, og ikke dekkes av den sentrale avsetningen. KMD understreker at lønnsutviklingen for ledere over tid skal være på linje med den øvrige lønnsutvikling, og påpeker at ledere i staten totalt sett har hatt en sterkere lønnsutvikling enn andre grupper (side 9).

All lønnsutvikling lokalt gjelder også for våre ledermedlemmer. De av lederne som ikke skal forhandles innenfor potten må ha særskilt oppmerksomhet (dvs ledere etter 2.5.2), fordi tilsvarende ledere som følger den andre HTA får sin lønn oppjustert med økning av verdien av lønnstrinnene, selv om de ikke

skal være med i den lokale potten. Dette er særlig viktig å adressere i de virksomhetene som eventuelt måtte mene at de ikke har penger til å løfte disse lederne på vår avtale.

Tvist

Reglene for tvisteløsning er fremdeles ulike i Akademikeravtalen og den andre avtalen. Tvister er regulert i Hovedtariffavtalen pkt 2.7. Det er grunn til å understreke at tvist er et lovlig, akseptabelt og akseptabelt virkemiddel om forhandlingene ikke fører frem (side 10).

Tvist ved delegerte forhandlinger

Ved delegerte forhandlinger skal uenighet bringes inn for partene på virksomhetsnivå. Juristforbundet vil anbefale at prinsipielle uenigheter eller «gamle, vedvarende uenigheter» bringes inn til virksomhetsnivå for avklaring. Fristen for å bringe saken inn er 14 dager fra forhandlingene er avsluttet.

Virksomhetsnivået har i utgangspunktet en frist på 14 dager for å behandle saken etter at den er bragt inn. Dersom partene på virksomhetsnivå ikke blir enige kan hver av partene bringe saken inn for tvisteløsning etter HTA pkt 2.7.2. Det er en rett, men ikke en plikt, til å kunne tvistebehandle saken. En eventuell enighet mellom andre parter kan ikke iverksettes før uenigheten er løst (side 10).

Tvist til Statens lønnsutvalg

Tvist på virksomhetsnivå kan bringes inn for Statens lønnsutvalg. Fristen for å varsle om dette er normalt to uker etter at forhandlingene er avsluttet. Stevning til Statens lønnsutvalg må inngis innen tre uker etter at varslingsfristens utløp. Er saken behandlet etter pkt 2.7.1 er fristen to uker. Juristforbundet vil bistå med dette, ta derfor kontakt med Juristforbundet så raskt som mulig. Før stevning tas ut, skal KMD og Akademikerne orienteres om tvisten, slik at de får anledning til å uttale seg.

Taushetsplikt

Partene har taushetsplikt om personlige opplysninger som fremkommer (side 11).

Innsyn i resultatet fra forhandlingene

Oversikt over ansattes lønn og godtgjørelser som er utarbeidet i forbindelse med forhandlingene er offentlige og kan kreves utlevert. Protokollen er offentlig, og skal utleveres til den som ber om det. Det kan ikke avtales sperrefrist eller unntak fra offentlighet. Opplysninger om organisasjonstilknytning er en sensitiv personopplysning, jfr. personopplysningsloven § 2. nr. 8 bokstav e og skal behandles deretter. Arbeidsgiver kan innhente organisasjonstilknytning i medhold av samme lov § 9 første ledd bokstav f, da fagforeningstilhørighet er nødvendig for å fastsette og utbetale riktig lønn. Opplysninger om tilknytning til en hovedsammenslutning antas å ikke være omfattet av taushetsplikten (side 11).

Protokoll

Før du signerer endelig protokoll fra forhandlingene er det viktig at du dobbeltsjekker og kontrollerer det som fremgår av protokollen. Det er derfor viktig at partene setter av tilstrekkelig med tid til dette.

Lykke til med forhandlingene!

(sign)

Sverre Bromander

Leder

Juristforbundet-Stat