Hovedtariffavtalen i staten

Partsforhold og lønnssystem

JURIST
FORBUNDET

Tema

- Akademikerne – Idégrunnlag og politikk
- Hvordan fremforhandles hovedtariffavtalen i staten?
- Hovedtariffoppgjøret 2022 – mellomoppgjøret 2023
- Gjennomgang av sentrale bestemmelser i Hovedtariffavtalen
- Årlige lokale forhandlinger og andre hjemler for lønnsjustering
- Uenighet mellom partene

akademikerne

Idegrunnlag og politikk

JURISTFORBUNDET

Akademikernes politikk

*Akademikerne bygger sin politikk på at **høy kompetanse og kunnskap** lønner seg både for den enkelte og for samfunnet. Vi ønsker et fleksibelt og trygt arbeidsliv, et bærekraftig, innovativt næringsliv og en konkurransedyktig offentlig sektor.*

akademikerne

Idegrunnlag og lønnspolitikk

Lokal lønnsdannelse ved
kollektive lokale forhandlinger

– tilpasset utfordringer og behov
i lokale virksomheter

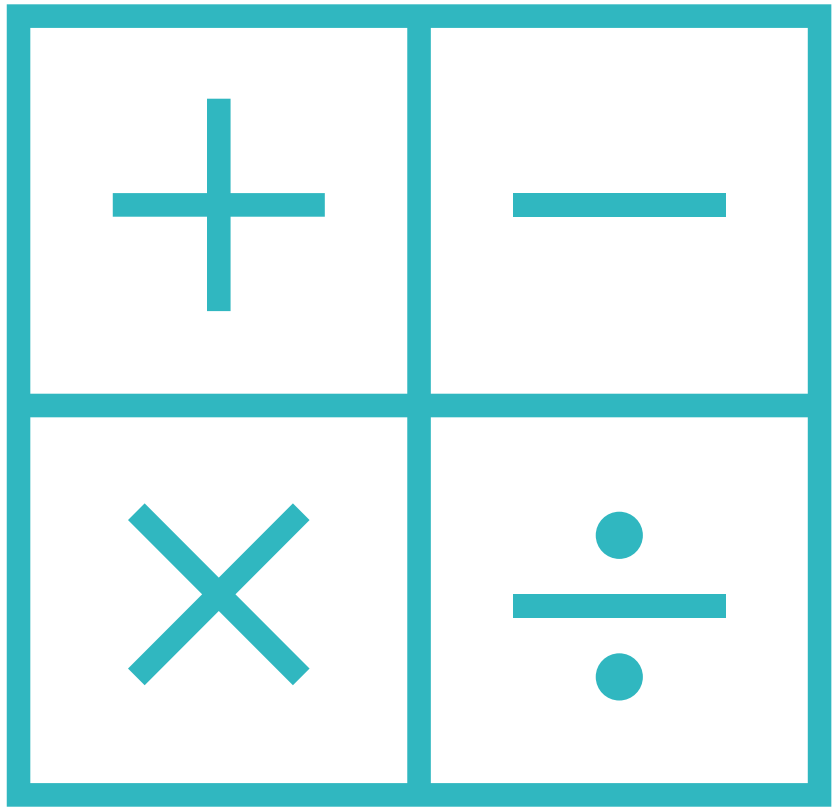
02

Hvordan fremforhandles Hovedtariffavtalen i staten?

JURIST
FORBUNDET

Sentrale forhandlinger

- Hovedoppgjør annet hvert år, 2022, 2024 osv.
  - Tekstlige endringer og forhandling av økonomisk ramme for lønnsoppgjøret
  - Nyeste endringer fremgår i **fet** skrift
- Mellomoppgjør annet hvert år, 2021, 2023 osv.
  - Kun forhandlinger om økonomisk ramme for lønnsoppgjøret



Tariffårshjulet på sentralt nivå

Januar – Februar
- Foreningene har prosesser rundt kravsutforming
- Tariffkonferanser

Mars
- Akademikerne stat vedtar Akademikernes krav
- Tariffkonferanser

April
- Åpning av tariffoppgjøret
- Sentrale forhandlinger

Mai
- Enighet?
- Mekling?
- Streik?

Juni
- Regionale opplæringskonferanser
- Streik?

Juli - ferie

August-Oktober
- Bistand til lokale forhandlinger
- Forhandlingskurs og regionale opplæringskonferanser
- Akademikerne stat tariffkonferanse

November – Desember
- Staten avholder ledersamling
- Kravsinvitasjon sendes ut til foreningene
- Tvistesaker til Statens lønnsutvalg?

JURISTFORBUNDET

Forhandlingspartene

Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet

Stat

Unio

akademikerne

JURISTFORBUNDET

Egen avtale fra 2016

- Nytt fra 2022:
  - Akademikerne og Unio på samme avtale
- Kun lokal lønnsdannelse
- Årslønn
- Lønnsstige
- Én minstelønnssats
- Egen lønnsmasse
- Lokalt handlingsrom

03

Hovedtariffoppgjøret 2022

JURIST
FORBUNDET

Sentrale endringer

Ny avtalepart i Unio og annen håndtering av de uorganiserte

Forbedringer i flere av fellesbestemmelsene

Fokus på lokale, effektive løsninger

Øvrige endringer

- Lønnssamtale **skal tilbys** årlig
- Styrkede rettigheter ved 12-måneders vurdering og gjeninntreden fra ulønnet permisjon
- Seniortiltak
- Partssammensatt arbeid om stillingskoder, hjemmekontor og reisetid

Tariffoppgjøret 2024 - hovedoppgjør

JURIST
FORBUNDET

Økonomisk ramme

Viktige datoer:

16. februar: TBU-tallene legges frem

18. mars: Oppstart forhandlinger i frontfaget

01.mai: Oppstart forhandlinger Akademikerne

23.mai: Mekling ferdig. Streik?

Frist for gjennomføring av lokale forhandlinger er

31. oktober 2024

Eksempel: Virksomhet Y:
60 årsverk
35 AKA/Unio
5 uorganiserte
Gjsn.lønn: 700 000,-

Regnestykket:
40 årsverk x 700 000 x 5,3%
= 1 484 000 i lokal pott

JURISTFORBUNDET

Økonomiske prognoser 2024

- I følge SSB ble det en årslønnsvekst for økonomien samlet på 5, 6 % for 2023. Dette ga en flat reallønnsutvikling for 2023.
- For 2024 gir anslagene både fra SSB og Norges Bank en liten reallønnssoppgang.

Anslag lønnsvekst, prisøkning og reallønn, prognose årsgjennomsnitt 2024

	Lønnsvekst	Prisøkning (KPI)	Reallønn
SSB	5,4	4,5	0,9
Norges Bank	5,0	4,4	0,6

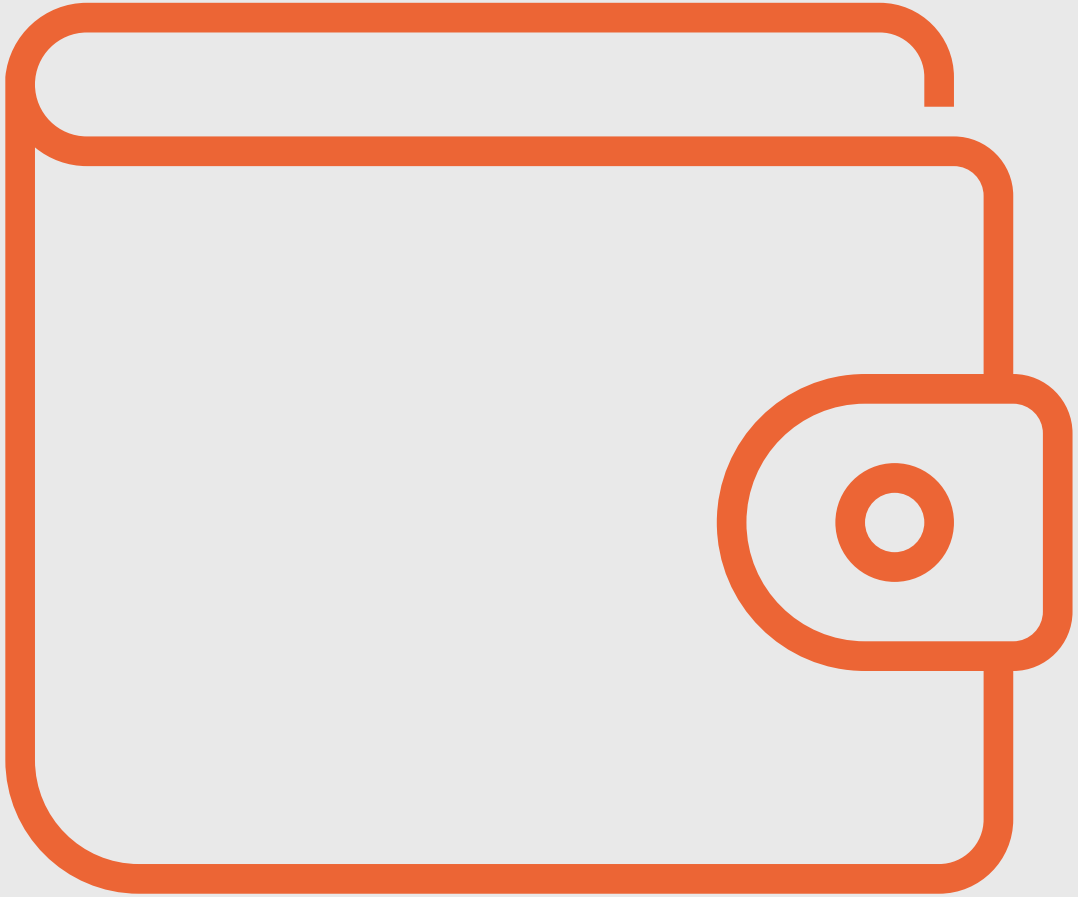
04

Hovedtariffavtalen
- fellesbestemmelsene

JURIST
FORBUNDET

§ 2 Definisjoner

- Årslønn, månedslønn, overtidsgodtgjørelse
- Begreper
  - Virksomhet
  - Driftsenhet
- Ektefelle og samboer
- Deltidsansatt



§ 3 Lønnsfastsettelse

Gir anvisning på lønnsfastsettelse:

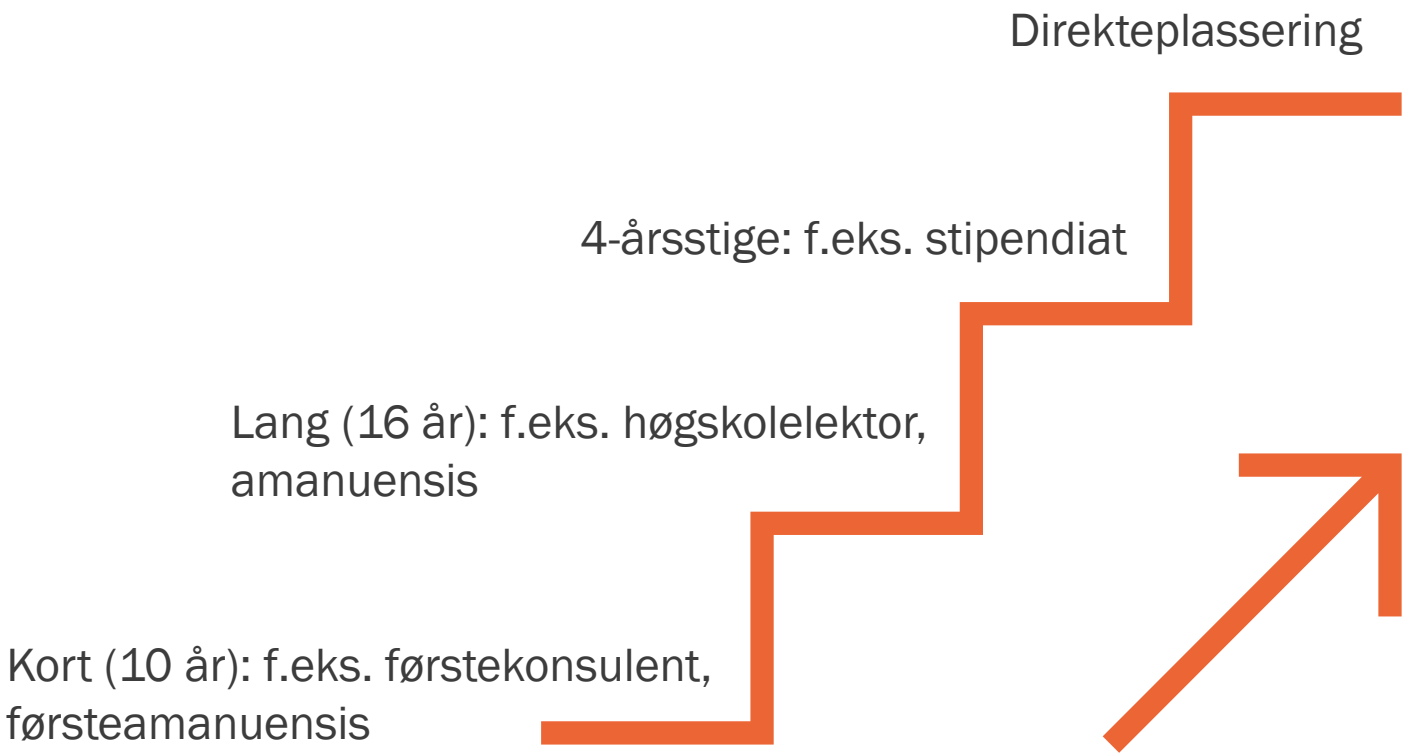
- Innplasseres i stillingskode
- Individuelt avtalt lønn, utdannelse og relevant erfaring inngår i vurderingen
- Henvisning til lokal lønnspolitikk
- Minstelønn for nyansatte med høyere akademisk utdanning: kr **509 300,-**

§ 4 Lønnsstige

- Ansiennitet etter antall år i stillingen – 10 eller 16 år
- Tillegg gitt i lokale forhandlinger kommer i tillegg
- Grunnlag for ansiennitetsopprykket: Den til <u>enhver tid gjeldende årslønn</u>
- **Ved ansettelse i ny stilling, innplasseres arbeidstakeren på ansiennitet 0 i stigen.**

År 1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
1,1 %	1,1 %	1,1 %	1,1 %	1,1 %	1,1 %	1,1 %	1,1 %	1,1 %	1,1 %

§ 4 Lønnsstige



§ 5 Lønnssamtale

En ren bestemmelse om lønnssamtalen

- Arbeidstaker **skal** tilbys en årlig samtale om bl.a. kompetanse og lønn
- Skal bidra til likelønn mellom kjønn
- Ved tilbakekomst fra foreldrepermisjon skal det også tilbys slik samtale

05

Hovedtariffavtalen
- lokale bestemmelser

JURIST
FORBUNDET

Forhandlingssystemet

Kapittel 2

- Parter
- Forhandlingssteder
- Lokal lønnspolitikk
- Lederavlønning
- Lokale forhandlinger og lønnsfastsettelse ved ansettelse
- Virkemidler
- Prosessbestemmelser
- Tvisteløsning

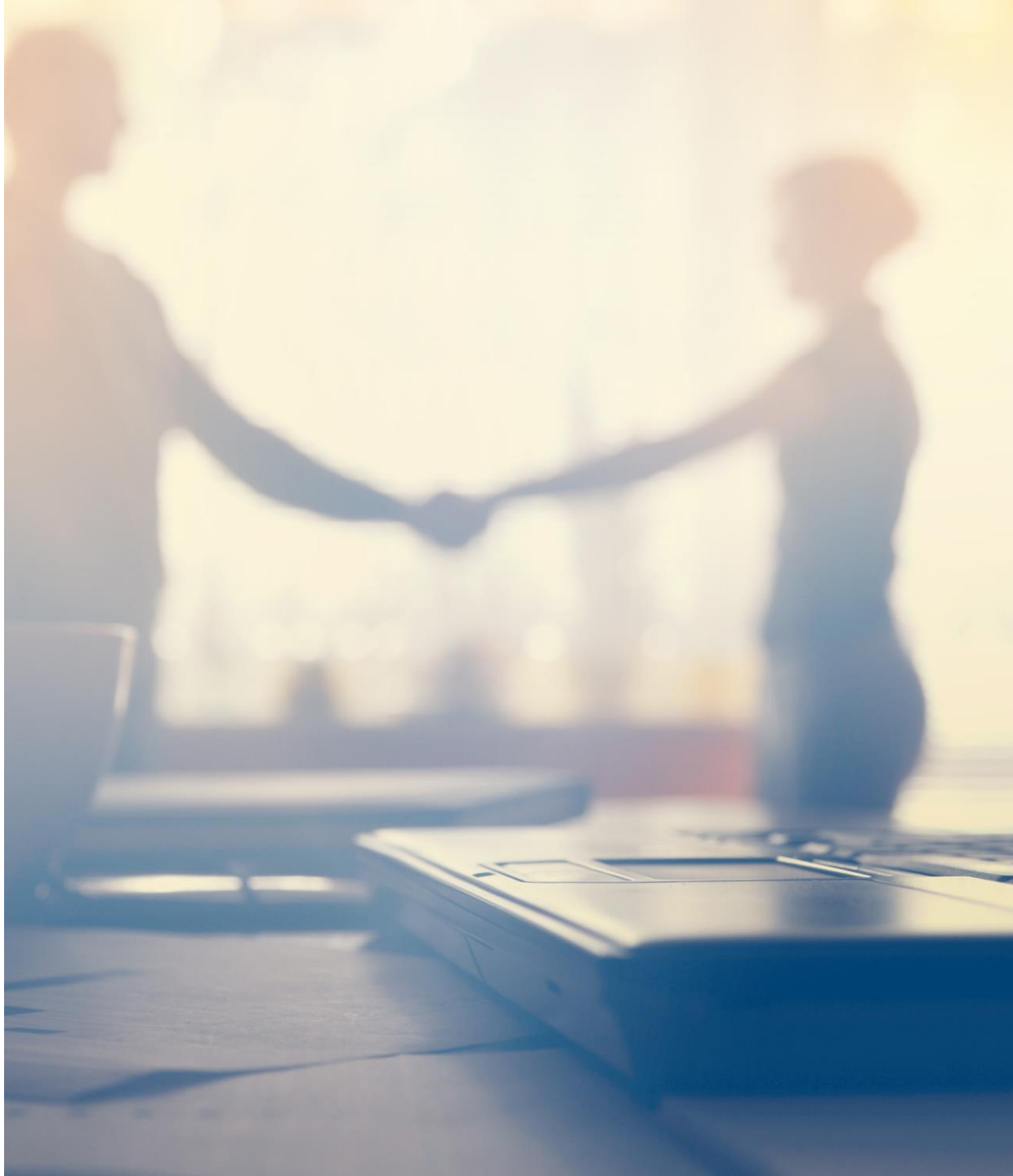
JURISTFORBUNDET

HTA 2.1 Parter

Partsbegrepet

- Arbeidsgiver på det enkelte forhandlingssted
- Hovedsammenslutningenes medlemsorganisasjoner

- Hovedsammenslutningsmodell eller primærforening
- Fullmakt



HTA 2.1 Parter

- To ulike hovedtariffavtaler
  - Akademikerne og Unio
  - LO og YS
- Akademikerne og Unio har felles forhandlinger
- To alternativer ved gjennomføring av forhandlingene:

Akademikerne

Primærforening

Vedrørende bytte av forening, uorganiserte

- Bytte fra en hovedsammenslutning til en annen hovedsammenslutning (ulike HTA)
- Bytte mellom foreninger innenfor samme HTA
- Fra uorganisert til organisert
- Fra organisert til uorganisert

HTA 2.2. Forhandlingssteder

DFD avgjør etter drøftinger med hovedsammenslutningene hvor forhandlingene i departementsområdene skal føres.

Drøftinger før forhandlingene om ny HTA er avsluttet

Forhandlingsstedene fremkommer i **Vedlegg 2**

Organisatoriske endringer i tariffperioden – DFD avgjør hvor forhandlingene skal føres etter drøftinger

HTA 2.3 Lokal lønnspolitikk

- Omforent lønnspolitikk
- I den lokale lønnspolitikken brukes arbeidstitler i tillegg til stillingskodene i lønnsplanheftet
- Nedfelt skriftlig og være kjent blant de ansatte
- Den lokale lønnspolitikken utformes slik at den sikrer en rimelig lønnsutvikling over tid og slik at likelønn, herunder lik lønn for samme arbeid og arbeid lik verdi, kompetanse, erfaring og ansvar, midlertidig ansatte og ansatte i permisjon ivaretas
- Ingen tvistemulighet

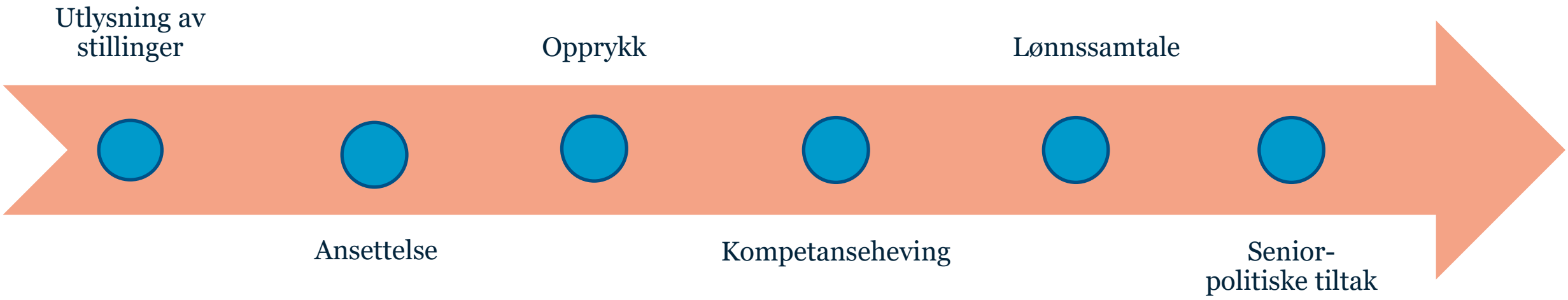
Tips og råd – innhold i lønnspolitikken

Momenter til bruk i lønnsfastsettelse/lønnsutvikling

- Utdanning
- Kompetanse
- Kunnskap
- Innsats
- Ansvar
- Konkurransedyktighet
- Bruk av arbeidstitler (oppgaver/funksjon)

JURISTFORBUNDET

Når har lønnspolitikken betydning?



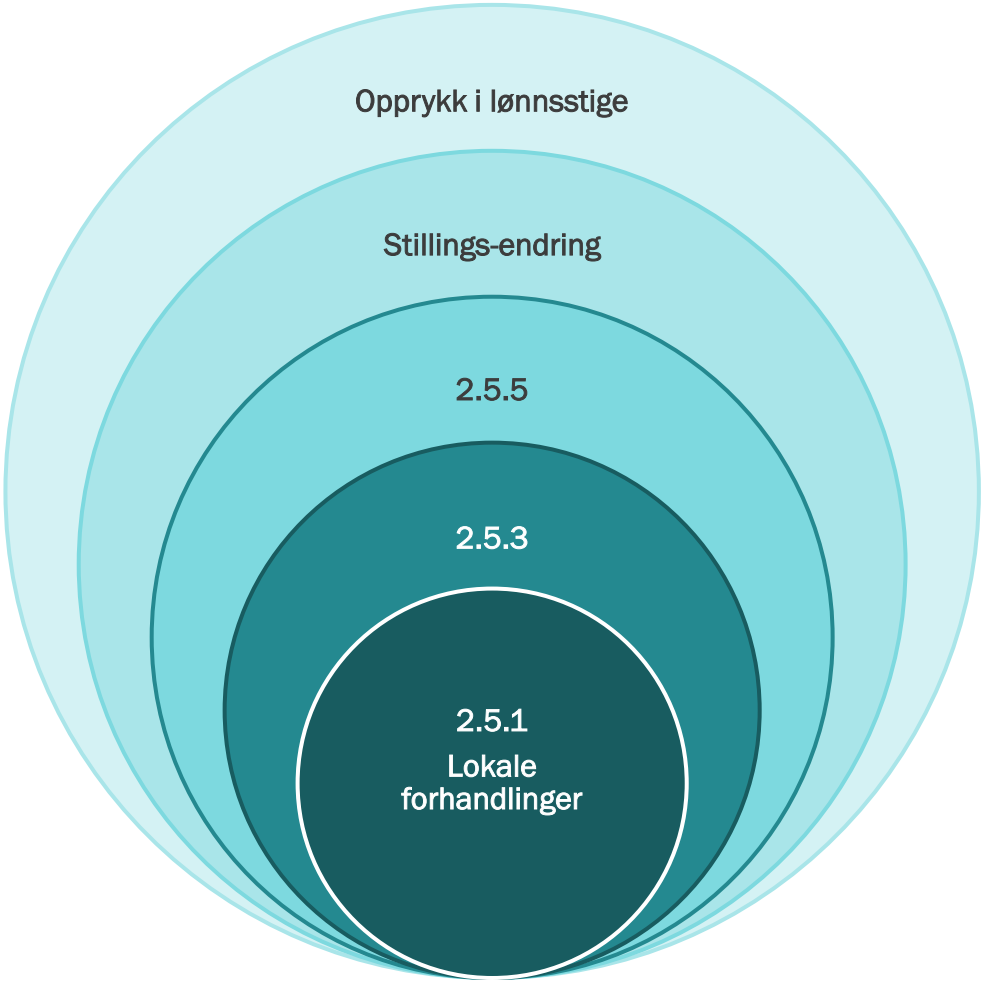
JURISTFORBUNDET

06

Årlige lokale forhandlinger og andre hjemler for lønnsjustering

JURIST FORBUNDET

Muligheter for lønnsendringer gjennom året



JURISTFORBUNDET

Eksempel lokalt årshjul

Januar – februar
Påvirkning og innflytelse
Legge en «lønnsstrategi»
Forankring hos medlemmer

Mars – april
Påvirkning og innflytelse
Følge opp «lønnsstrategi»

Mai – juni
Påvirkning og innflytelse
Følge opp «lønnsstrategi»

August – oktober
Oversikt medlemmer
Medlemsmøte(r)
Forberedende møte
Lokale forhandlinger
Brudd?

November – desember
Evalueringsmøte
Stevning SLU?

Viktig hele året:

- Drøfte lønn ved utlysninger
- Synliggjøre verdien av juristene
- 2.5.5 og 2.5.3
- Lokal lønnspolitikk

JURISTFORBUNDET

HTA 2.5.1 Årlige forhandlinger

- Forhandlinger på forhandlingsstedet
  - Sentralt avsatt midler
  - Arbeidsgiver avsetter midler
- Virkningstidspunkt
- Frist for å avslutte forhandlingene
- Delegerte forhandlinger
- Arbeidstakere som omfattes av forhandlingene

HTA 2.5.2 Lønnsjustering for ledere

- Lønnsregulering for øverste leder og toppledergruppen skal ikke tas av avsetningen til lokale forhandlinger
  - Men lederne bidrar til avsetningen med sin lønnsmasse

- Viktig å ha dialog med arbeidsgiver om ivaretagelse av ledernes lønnsutvikling

JURISTFORBUNDET

HTA 2.5.3 Særlige grunnlag

Forhandlingsgrunnlag, HTA 2.5.3 (1) bokstav a-c

- vesentlige endringer
- effektiviseringstiltak
- omorganisering

→ Alle virkemidler i 2.5.4 kan benyttes

Lønnshjemmel hvor arbeidsgiver har beslutningsmyndighet, HTA 2.5.3 (2) og (3)

- rekruttere og beholde
  - Arbeidsgivers siste tilbud skal gjelde.
- dokumenterte lønnsforskjeller som følge av diskriminering, ihht likestillings- og diskrimineringslovens §§ 6, 34
  - I samråd med de tillitsvalgte

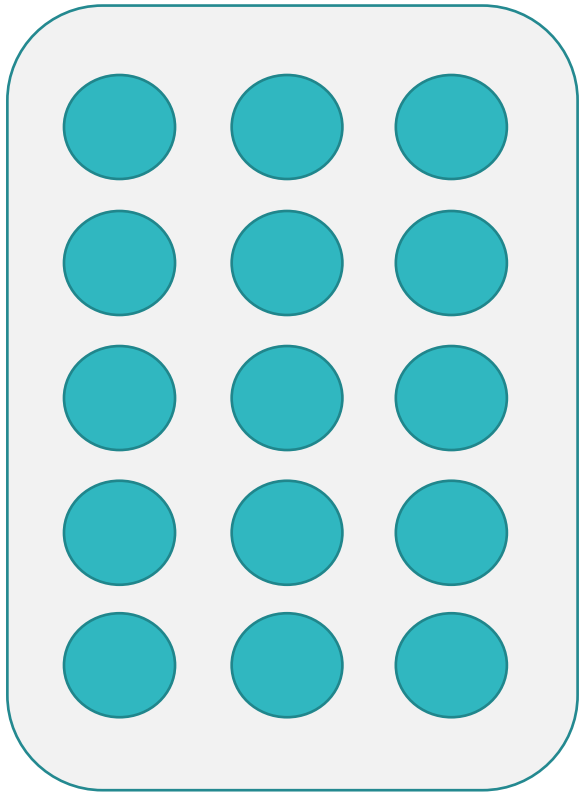
→ Alle virkemidler i 2.5.4 kan benyttes

HTA 2.5.5 Ansettelse i ledig stilling mv.

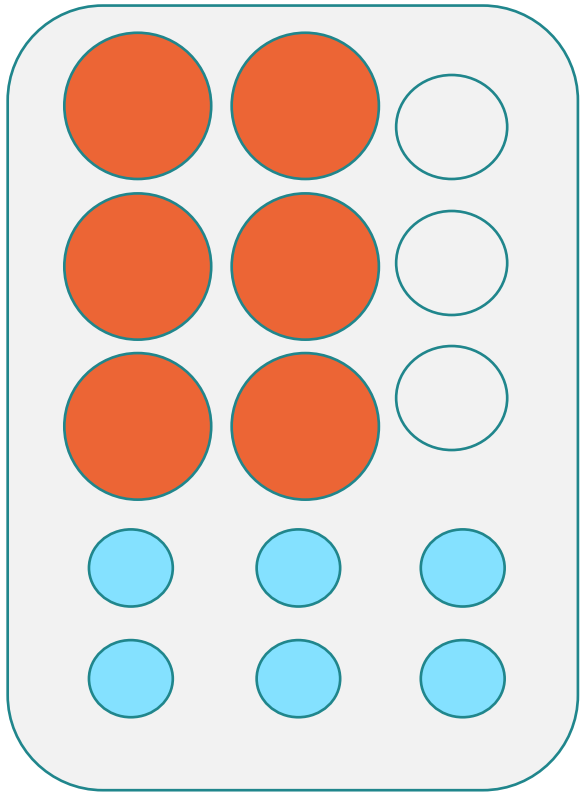
- Ved utlysning – de tillitsvalgte kan kreve å drøfte lønnsplassering
- Ved lønnsplassering tas hensyn til likelønn
- Inntil 12 måneder etter ansettelse, vurdere lønnsfastsettelse. **I dialog med den ansatte.**
- Lønnsmessig vurdering etter permisjon uten lønn. **Drøftes med den tillitsvalgte.**
- Tillitsvalgte skal årlig gis en skriftlig oversikt over bruken av bestemmelsen for virksomheten
  - Bør reguleres i den lokale lønnspolitikken

Virkemidler - 2.5.4

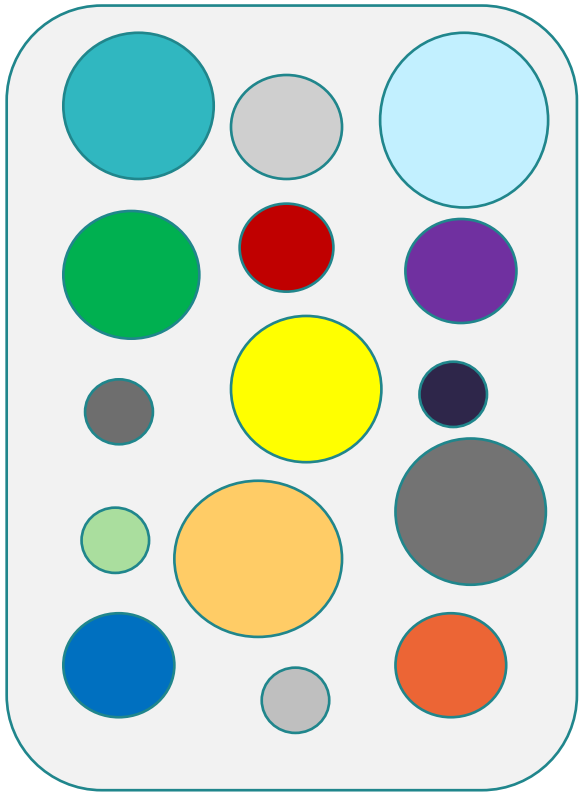
Generelle tillegg



Gruppetillegg



Individuelle tillegg



Eller en kombinasjon av disse

JURISTFORBUNDET

Kravsutformingen

Enkeltmedlemmet: Synliggjøre arbeidsinnsats – knytte opp mot lokal lønnspolitikk

Tillitsvalgt: Sammenfatte medlemmenes krav – kostnadsberegne

Husk alle virkemidler – kroner og prosent
Kostnadsberegne kravene – sjekke ut enighet

07

Gjennomføring av årlige lokale forhandlinger

JURIST
FORBUNDET

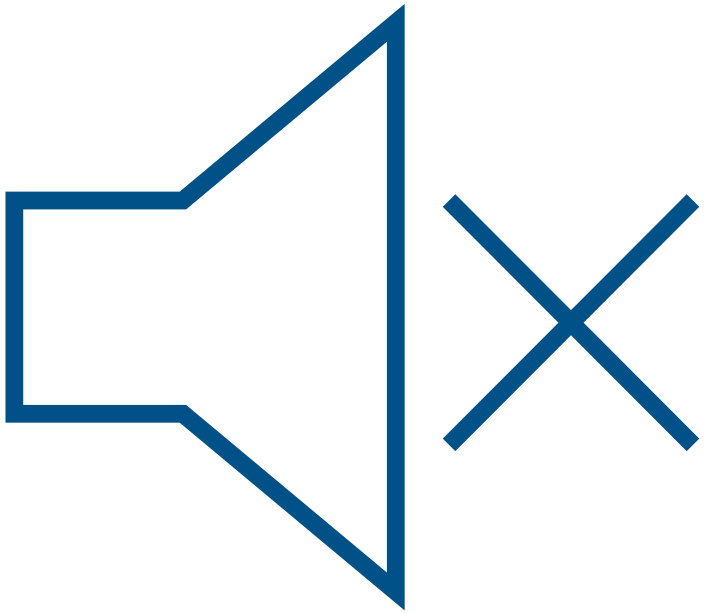
HTA 2.6.3 Forberedende møte

- Parten møtes som likeverdige
- Avklarer om hovedsammenslutningsmodellen skal benyttes
- Tallgrunnlaget som skal benyttes i forhandlingene
  - Resultatene fra **likelønnskarteleggingen**
- Den samlede avsetningen til forhandlingsstedet
- Hvor stor del av avsetningen som skal fremlegges i første tilbud
- Om deler av potten skal brukes til **generelle tillegg og eller gruppetillegg**
- Avtaler kravfrister og møteplan
- Forhandlingsfullmakter
- Det føres referat fra det forberedende møte

HTA 2.6.3 Gjennomføring av forhandlingene

- Dersom partene ikke blir enige om noe annet:
- Arbeidsgiver innkaller og leder forhandlingsmøtene
- Forhandlingene føres i fellesmøter, partene kan be om særmøter
- Krav og tilbud:
  - Kravene utveksles samtidig dersom en av partene krever det
  - Første tilbud skal gjenspeile krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene.
  - Partene skal argumentere for sine prioriterte og rangerte krav og tilbud, samt tilkjennegi sitt syn på de fremsatte krav.
- Felles ansvar for at den økonomiske rammen er benyttet
- Det skal føres protokoll
- Evalueringsmøte

Taushetsplikt og innsyn i lønnsopplysninger



- Offentleglova, personopplysningsloven og særavtale om lønns- og personregistre m.m
- Partene har taushetsplikt om det som skjer i forhandlingene – også informasjon om personlige forhold
- Opplysninger som ikke er tatt opp med den enkelte, bør ikke fremlegges under forhandlingene

08

Uenighet mellom partene

JURIST
FORBUNDET

HTA 2.7 Tvist

2.7.1 Delegerte forhandlinger etter pkt. 2.5.1 og 2.5.3 nr. 1

Avgjøres av partene på forhandlingsstedet ved delegerte forhandlinger

2.7.2 Statens lønnsutvalg

Bringes inn for Statens lønnsutvalg ved uenighet

Takk!

JURISTFORBUNDET