

Forhandlingsstedene i staten

Deres ref

Vår ref

Dato

18/1668-44

4. juli 2018

Hovedtariffavtalene i staten 1. mai 2018 - 30. april 2020 - lokale forhandlinger 2018

Innhold

1. Innledning	2
2. Hvem er omfattet av hvilke avtaler (tariffbundethet).....	2
3. Hvem som er omfattet av lokale forhandlinger (HTA punkt 1.1.2 og punkt 2.5.1)	3
4. Parter (HTA punkt 2.1)	3
5. Forhandlingssteder og delegering av forhandlingsfullmakt (HTA punkt 2.2)	5
6. Lokal lønnspolitikk (HTA punkt 2.3)	5
7. Økonomi.....	6
7.1. Ramme	6
7.3. Arbeidsgivers tilskudd	7
8. Gjennomføring av årlige lokale forhandlinger (HTA punkt 2.5 og 2.6).....	8
8.1. Frister	8
8.2. Forberedende møte før de årlige lokale forhandlingene (HTA punkt 2.6.3)	8
8.3. Årlig lønnsregulering for ledere (HTA punkt 2.5.2)	9
8.4. Generelt om virkemidler (HTA punkt 2.5.4)	9
8.5. Avslutning, protokoll og evaluering	10
9. Kostnadsberegning	11

10.	Tvist.....	11
11.	Taushetsplikt og innsyn i lønnsopplysninger	12
12.	Rapportering.....	13
13.	Diverse	13

1. Innledning

Dette brevet omhandler i all hovedsak gjennomføring av de lokale forhandlingene, samt enkelte presiseringer knyttet til relevante tilknyttede tema av betydning for forhandlingene.

Brevet og grunnlagsdata fra KMD vil bli lagt ut på regjeringen.no/kmd og på Difis nettsider. Gjennomsnittslønnene for beregning av de lokale avsetningene vil bli sendt ut senere.

Det vises til PM 2018-10: Nye hovedtariffavtaler i staten for perioden 1. mai 2018-30. april 2020, hvor departementet orienterte nærmere om hovedtariffoppgjøret 2018 og de endringene som ble gjort i de ulike hovedtariffavtalene. Det er viktig å være oppmerksom på at de systemendringene som er nevnt når det gjelder stillingskoder, lønnsrammer og lønnsstiger, bør være implementert før de lokale forhandlingene starter.

I hovedtariffavtalen med Akademikerne er det fastsatt at det skal gjennomføres lokale forhandlinger med virkning per 1. mai 2018, mens det i avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat er fastsatt at dette skal skje med virkning per 1. juli 2018.

Forhandlingsreglene i de to hovedtariffavtalene er ulike på følgende punkter:

- hvordan delegering av forhandlinger kan skje,
- hvordan avsetningen skal fordeles ved delegerede forhandlinger,
- hvordan tvister om lokale forhandlinger skal løses og
- virkemidlene i de lokale forhandlingene

Forhandlingsreglene er nærmere beskrevet nedenfor. For øvrig er reglene om gjennomføring mv. av lokale forhandlinger like i de to avtalene.

2. Hvem er omfattet av hvilke avtaler (tariffbundethet)

Organiserte ansatte skal i hele tariffperioden (1. mai 2018 – 30. april 2020) følge tariffavtalen som den enkelte var bundet av per 1. mai 2018. Dette gjelder også dersom enkelte av de ansatte i løpet av denne perioden melder seg ut eller bytter organisasjon.

Fra hvilket tidspunkt medlemskapet skal anses opphørt, beror på vedkommende organisasjons vedtekter. Det avgjørende er som regel at medlemskapet har opphørt. Det vil si at man i en oppsigelsestid fremdeles er å regne som medlem, dersom ikke organisasjonens vedtekter åpner opp for noe annet.

Nyansatte er bundet av den tariffavtalen som gjelder for den organisasjonen de eventuelt er medlemmer av på ansettelsestidspunktet.

Ansatte som er medlemmer av flere organisasjoner på tvers av avtaleområdene, må selv velge hvilken organisasjon de skal tilhøre, og gi beskjed om dette både til arbeidsgiver og til de organisasjonene de er medlemmer av. Valget binder for hele tariffperioden.

Ansatte som ikke er medlem av en organisasjon tilsluttet en av hovedsammenslutningene, får sine individuelle lønns- og arbeidsvilkår fastsatt etter avtalen inngått med LO Stat, Unio og YS Stat, jf. Stortingets vedtak i Innst. 407 S (2017-2018) romertallsvedtak nr. IV.

Uorganiserte som melder seg inn i en organisasjon, blir bundet av den hovedtariffavtalen som organisasjonen er tilsluttet fra og med innmeldingsdatoen.

Ved utlysning av stillinger og under hele ansettelsesprosessen, er det ikke adgang til å be søkerne om å opplyse om medlemskap i organisasjon. Først når søkeren har akseptert tilbudet om stilling, kan arbeidsgiver be om opplysninger om medlemskap, slik at søkeren kan innplasseres etter riktig tariffavtale i lønssystemet.

3. Hvem som er omfattet av lokale forhandlinger (HTA punkt 1.1.2 og punkt 2.5.1)

Hovedregelen er at alle ansatte med lønn i det statlige tariffområdet på virkningstidspunktet for de årlige lokale forhandlingene, omfattes av forhandlingene.

Statsansatte som er midlertidig ansatt for å utføre eksternt finansierte oppdrag og andre midlertidig ansatte, omfattes av hovedtariffavtalene og dermed av de lokale forhandlingene. Stillinger i statens lederlønnssystem, og i lønssystemet for dommere i tingrettene og lagmannsrettene, er tatt ut av hovedtariffavtalenes virkeområde, og omfattes dermed ikke av de lokale forhandlingene. Timelønnte er heller ikke omfattet.

Stillinger som er overenskomstlønnet, omfattes ikke av hovedtariffavtalene, og dermed heller ikke av de lokale forhandlingene.¹

4. Parter (HTA punkt 2.1)

De lokale forhandlingene skal som hovedregel føres mellom arbeidsgiver på det enkelte forhandlingssted og de tillitsvalgte som representerer hovedsammenslutningenes medlemsorganisasjoner (organisasjoner), eventuelt underavdelinger av disse, på forhandlingsstedet.

Det er organisasjonene som avgjør hvem som skal representere dem, og orientere arbeidsgiver skriftlig om hvem som skal innkalles, jf. også punkt 2.1 fjerde ledd i begge avtalene. Representasjon er viktig for å få gjennomført lokale forhandlinger, også for arbeidsgiver. KMD anbefaler derfor arbeidsgivere om å legge til rette for at tillitsvalgte kan

¹ Se tjenestetvistloven § 1, 3. ledd og forskrift av 1. juni 2002 som angir hvilke arbeidstakere som ikke omfattes av loven.

forberede og delta i lokale forhandlinger innenfor egen virksomhet etter anmodning fra egen organisasjon.

Det er forøvrig viktig å være oppmerksom på at et direktorat både er forhandlingssted for hele etaten/virksomheten, og en driftsenhet i etaten/virksomheten som kan få delegert forhandlingsfullmakt. Man kan for eksempel tenke seg at de tillitsvalgte i et direktorat er tillitsvalgte for direktoratet som driftsenhet, men ikke nødvendigvis for etaten som etat/virksomhet.

Der hvor forhandlingene er delegert, er det arbeidsgiver og de tillitsvalgte som representerer organisasjonene på den aktuelle driftsenheten, som er parter i forhandlingene. For nærmere omtale av delegering av forhandlingsfullmakten vises det til kap. 5 nedenfor.

Arbeidsgiver- og arbeidstakersiden kan la seg bistå av representanter fra sentrale parter, jf. HTA punkt 2.1 femte ledd. Der forhandlingene er delegert kan bistanden også gis av arbeidsgiver- og arbeidstakersiden på virksomhetsnivå. KMD og hovedsammenslutningene er enige om at dette kun bør skje unntaksvis.

For virksomheter under "Øvrige" i vedlegg 2 til begge hovedtariffavtalene, er arbeidsgiver på det enkelte forhandlingssted og forhandlingsberettigede organisasjoner på forbundsnivå parter i forhandlingene, med mindre disse partene blir enige om noe annet.

Organisasjonene under en hovedsammenslutning kan lokalt velge å opptre som én part i hovedsammenslutningsmodellen. For å kunne benytte hovedsammen-slutningsmodellen, må samtlige organisasjon er under vedkommende hovedsammenslutning i virksomheten/driftsenheten være omfattet, og må opptre som én part både under forhandlingene og ved en eventuell tvistebehandling. Organisasjonene avklarer under det forberedende møtet om hovedsammenslutningsmodellen skal benyttes, jf. HTA punkt 2.6.3. Organisasjonene avgjør forhandlingsdelegasjonens sammensetning, og hvilken representant som skal lede forhandlingene med arbeidsgiver. Kravene skal fremmes samlet fra «hovedsammenslutningen» til arbeidsgiver.

Det er heller ikke noe i veien for at organisasjoner samarbeider under de lokale forhandlingene, for eksempel ved å gi hverandre fullmakter. Slikt samarbeid endrer ikke partsforholdet. Hvem som er part i en eventuell tvist, vil være opp til hva de samarbeidende organisasjonene har avtalt.

Ingen kan forhandle om sin egen lønn, jf. HTA punkt 2.6.3 femte ledd nr. 8. I virksomheter der en organisasjon kun har ett medlem, ivaretas medlemmets interesser i lønnsforhandlinger av en annen organisasjon under egen hovedsammenslutning, eller den vedkommende organisasjon sentralt peker ut.

For ordens skyld minner KMD om at vervet som tillitsvalgt gir kompetanse, og skal vektlegges i videre tjeneste og karriere, jf. hovedavtalen § 1 nr. 7 og § 37 nr. 6. Dette må

også tas hensyn til ved lokale lønnsforhandlinger. Arbeidsgivene må i tillegg legge til rette for at de lokale tillitsvalgte gis nødvendig fri med lønn, for å utøve sitt verv som tillitsvalgt under de lokale forhandlingene.

5. Forhandlingssteder og delegering av forhandlingsfullmakt (HTA punkt 2.2)

Lokale forhandlinger skal i utgangspunktet føres på de forhandlingsstedene som har fått forhandlingsfullmakt, slik det fremgår av vedlegg 2 til begge hovedtariffavtalene. Etter HTA punkt 2.2 er det adgang til å delegere forhandlingene fra det forhandlingsstedet som fremgår av vedlegg 2, til nivå/enhet som er driftsenhet under forhandlingsstedet.

Etter avtalen med Akademikerne er det arbeidsgiver som delegerer, etter forutgående drøftinger med de tillitsvalgte for Akademikerne på forhandlingsstedet.

Etter avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat, skal delegasjon søkes avklart mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte på forhandlingsstedet. Dersom det ikke oppnås enighet, avgjør KMD spørsmålet etter drøfting med LO Stat, Unio og YS Stat sentralt.

Delegasjon kan skje for alle typer forhandlinger, dvs. både årlige forhandlinger etter punkt 2.5.1 og/eller forhandlinger på særlige grunnlag etter punkt 2.5.3. Delegasjonen kan også skje for et bestemt tidsrom, men ikke utover tariffperioden, dvs. 30. april 2020. Delegasjonen behøver ikke være lik for de to avtalene.

Konsekvensen av at forhandlingene er delegert, er at partene på driftsenhetsnivå fører endelige forhandlinger, og kan som utgangspunkt benytte alle virkemidlene i punkt 2.5.4. Arbeidsgiver på driftsenhetsnivå kan også avsette økonomiske midler, jf. punkt 2.5.1 første ledd bokstav b.

6. Lokal lønnspolitikk (HTA punkt 2.3)

Statens lønns- og forhandlingssystem forutsetter at virksomheten har en lokal lønnspolitikk, som er kjent blant de ansatte. Partene lokalt skal forsøke å komme fram til en omforent lokal lønnspolitikk om hvordan lønnssystemene skal brukes, og hvilke lønnsmessige tiltak som er nødvendige for å nå virksomhetens mål, jf. hovedtariffavtalene punkt 2.3. Den lokale lønnspolitikken skal gjelde både ved de årlige lokale forhandlingene, ved forhandlinger på særlig grunnlag og ved ansettelse.

Den lokale lønnspolitikken skal utformes slik at likelønn, kompetanse, ansvar, midlertidig ansatte og ansatte i permisjon ivaretas. De lokale partene må finne løsninger som passer den enkelte virksomhet. I den lokale lønnspolitikken skal partene nedfelle det man er enige om. Uenighet kan ikke tvisteløses. Blir man ikke enige om alt, kan en mulig løsning være å ta inn det man er blitt enige om. Hver av partene vil likevel kunne ha sine egne prioriteringer og mål for lokale forhandlinger mv.

Det er viktig at arbeidsgiver tenker helhetlig for virksomheten og har en enhetlig holdning til bruk av lønn som virkemiddel, selv om det er to hovedtariffavtaler. Det betyr bl.a. at det lokalt

må være en samlet lønnspolitikk for hele virksomheten og gjelde for alle ansatte uavhengig av organisasjonstilknytning eller ikke. Selv om det finnes en felles lokal lønnspolitikk på virksomhetsnivå, er det ikke noe i veien for at partene på driftsenhetsnivå foretar tilpasninger, dersom det er nødvendig for å ivareta behov på driftsenhetsnivået.

Det skal utarbeides nødvendige oversikter og sammenstillinger over lønn på alle nivå, fordelt på kvinner og menn, og klarlegge eventuelle forskjeller, jf. HTA punkt 2.3.

I begge hovedtariffavtalene kan arbeidstitler brukes, selv om dette ikke eksplisitt er uttalt i avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat. Om arbeidstitler skal benyttes i virksomheten, Bør fastsettes i den lokale lønnspolitikken.

KMD vil understreke at prinsippet om likelønn mellom kjønnene står ved lag. I staten gjelder det også et forvaltningsrettslig likebehandlingsprinsipp. Likebehandlingsprinsippet innebærer bl.a. at arbeidsgiver ikke kan vektlegge tilknytning til en organisasjon eller at man er uorganisert, ved fastsettelse av lønn. Arbeidsgiver må være særlig oppmerksom på dette med to uliklydende hovedtariffavtaler.

Videre må arbeidsgiverne sørge for at de arbeidstakerne som ikke er medlem av en organisasjon, sikres lønnsutvikling på lik linje med de organiserte, jf. Prop. 96 S (2017-2018) side 7:

"Dei uorganiserte skal, med bakgrunn i dei einskilde verksemdene sin lønspolitikk, sikrast lønsutvikling på like linje med dei organiserte arbeidstakarane, og det er arbeidsgjevar sitt ansvar å ivareta dette."

7. Økonomi

7.1. Ramme

Den økonomiske avsetningen til de årlige lokale forhandlingene fremgår av punkt 2.5.1 i begge avtalene. Avsetningene er ulik både på virkningstidspunkt og størrelse.

Etter avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat skal det føres lokale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 1,9 prosent av lønnsmassen for medlemmene og de uorganiserte. Virkningstidspunktet for disse er 1. juli 2018. Annet virkningstidspunkt kan ikke avtales.

Etter avtalen med Akademikerne skal det føres lokale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 2,8 prosent av lønnsmassen for medlemmene. Virkningstidspunktet for disse er 1. mai 2018. Annet virkningstidspunkt kan ikke avtales.

KMD minner om at 100 prosent av avsetningen er lagt lokalt i avtalen med Akademikerne. Dette innebærer at hele lønnsreguleringen for Akademikerne skjer lokalt, noe partene må hensynta under forhandlingene.

I avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat er 50 prosent av avsetningen lagt lokalt. Med virkning fra 1. mai 2018, ble det gitt et generelt tillegg på A-tabellen. Eventuelle kronetillegg som inngår i avtalt årslønn, er ikke regulert i det sentrale tillegget. En regulering av disse kronetilleggene må eventuelt skje i de lokale forhandlingene. I den grad det gis faste kronetillegg, skal den enkelte arbeidstakers lønn endres til det høyere lønnstrinn når dette nås.

7. 2. Beregning av avsetning til lokale forhandlinger

Grunnlaget for KMDs beregninger er lønnsstatistikken per 1. oktober 2017, og er samme metode som i 2017-oppgjøret. Dette bygger på samme tallgrunnlag som de sentrale partene er enige om i Statistikk og beregningsutvalget i staten (SBU). Med dette som grunnlag beregner KMD gjennomsnittlig årslønn for begge avtaler på den enkelte virksomhet. Det er denne årslønnen, per hovedtariffavtale, som det enkelte forhandlingssted skal benytte ved utregning av den lokale avsetningen.

I den enkelte virksomhet skal den gjennomsnittlige årslønnen multipliseres med antall årsverk i virksomheten per 1. mai 2018. Dette beløpet multipliseres deretter med prosentsatsen for de lokale forhandlingene. Denne beregningen gjøres for hver avtale.

Årsverk beregnes ut fra avtalt stillingsprosent for den enkelte ansatte per 1. mai 2017. Dersom det per 1. mai 2018 foreligger en midlertidig avtale om reduksjon/økning i stillingsprosent for en periode, legges den reduserte/økte stillingsprosenten til grunn.

Alle ansatte som mottar lønn per 1. mai skal telles med i årsverksberegningene, jf. kap. 3. Dette inkluderer som tidligere nevnt, ansatte i betalt permisjon og midlertidige ansatte. Overenskomstlønnede, timelønte, ansatte på statens lederlønnssystem, innleide og lærlinger skal ikke telles med.

I de tilfellene der forhandlingene er delegert, og delegasjonen omfatter årlige forhandlinger etter punkt 2.5.1, skal partene på virksomhetsnivå/forhandlingssted angitt i vedlegg 2 i hovedtariffavtalene, forhandle om fordelingen av avsetningen til lokale forhandlinger. Dersom partene ikke kommer til enighet, er det ulik tvisteløsning i de to avtalene, se kapittel 13 om tvist.

7.3. Arbeidsgivers tilskudd

Den totale beregnede avsetningen til lokale forhandlinger skal brukes til forhandlinger etter punkt 2.5.1. I tillegg kan arbeidsgiver legge til midler, jf. punkt 2.5.1 første ledd bokstav b i begge avtalene.

Dersom forhandlingsstedene eller driftsenhetene legger til avsetningen av egne økonomiske midler jf. punkt 2.5.1, bokstav b, skal arbeidsgiver orientere om dette *før* forhandlingene starter, slik at samtlige parter er informert om den totale økonomiske rammen ved forhandlingsstart. Den samlede avsetning til forhandlingene skal gjennomgå i det forberedende møtet, jf. HTA punkt 2.6.3.

Arbeidsgiver kan ikke ensidig sette betingelser for hva et tilskudd til lokale forhandlinger kan benyttes til. En forutsetning for å avsette økonomiske midler fra virksomheten, er at det er budsjettmessig dekning for merkostnadene. Arbeidsgivers tilskudd bør som hovedregel fordeles forholdsmessig mellom avtalene.

8. Gjennomføring av årlige lokale forhandlinger (HTA punkt 2.5 og 2.6)

8.1. Frister

De lokale forhandlingene, jf. punkt 2.5.1 skal sluttføres innen 31. oktober 2018. Fristen er lik i begge avtalene. Dersom fristen ikke kan overholdes, må det søkes om utsettelse til KMD, som tar saken opp med hovedsammenslutningene.

Fristen for slutføring av lokale forhandlinger omfatter også de tilfellene der forhandlingene delegeres etter HTA punkt 2.2, slik at forhandlingene på delegert nivå må være ferdige før fristen for slutføring. Det er derfor viktig at partene på virksomhetsnivå prioriterer drøftinger/avklaringer om delegering og fordeling av avsetning så tidlig som mulig.

8.2. Forberedende møte før de årlige lokale forhandlingene (HTA punkt 2.6.3)

De nærmere reglene for gjennomføring av lokale forhandlinger er like i de to avtalene. Det skal holdes et forberedende møte mellom partene om gjennomføringen. I de tilfeller der forhandlingene er delegert, må det først holdes et forberedende møte på virksomhetsnivå. Partene på driftsenhetsnivå må avvente referat og protokoll fra virksomhetsnivå før de avholder sitt forberedende møte. Partene på virksomhetsnivå kan også ved enighet gi føringer for forhandlingene på driftsenhetsnivå.

Dersom lokale parter ikke avtaler noe annet, skal forhandlingene følge prosedyrene som er fastsatt i HTA punkt 2.6.3 fjerde ledd.

Lokale forhandlinger forutsetter at lønnsdata foreligger i en slik form at partene unngår uenighet om tallgrunnlaget. Før forhandlingene skal derfor partene avklare hvilke statistikker og lønnsopplysninger som skal være grunnlag for forhandlingene, jf. HTA punkt 2.6.3 andre ledd. De sentrale partene er enige om at avklaring ikke er drøfting, og partene må derfor bli enige. I begge avtalene er det gjort noen tekstlige presiseringer knyttet til statistikk- og tallgrunnlaget som de lokale partene legger til grunn i de lokale forhandlingene. Hensikten er å understreke betydningene av at de lokale partene i forkant er enige om tall- og faktagrunnlaget i forhandlingene. Da unngår man at faktagrunnlaget i seg selv blir grunnlag for diskusjon eller uenighet under forhandlingene. Det vises for øvrig til særavtale om lønns- og personalregistre § 7 om organisasjoners tilgang til personopplysninger i virksomheten.

KMD minner om at partene bør bli enige om hvor stor del av den samlede avsetningen som skal legges ut i første tilbud fra arbeidsgiver, og at første tilbud gjenspeiler krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene. Partene bør også bli enige om fremdriften av forhandlingene, herunder når krav skal fremlegges og eventuelt hvor mange tilbud og krav

partene skal utveksle.

8.3. Årlig lønnsregulering for ledere (HTA punkt 2.5.2)

KMD vil understreke at lønnsutviklingen for statens ledere over tid skal være på linje med lønnsutviklingen i arbeidslivet for øvrig. Statistikken viser at ledere i staten totalt har hatt en sterkere lønnsutvikling enn andre grupper.

Bestemmelsene om lønnsendring for ledere som er omfattet av hovedtariffavtalene, er likelydende og samlet i punkt 2.5.2 i begge avtalene.

Bestemmelsen sier at fagdepartementet eller virksomhetens styre fastsetter lønnsendring for virksomhetens øverste leder. Dette innebærer at lønn for øverste leder av virksomheten fastsettes administrativt for alle virksomhetsledere uavhengig av om de er på lederlønnskontrakter eller omfattes av HTA.

Lønnsendring for ledere på neste ledernivå fastsettes av øverste leder i virksomheten etter avtale med de forhandlingsberettigede organisasjonene. Kommer partene ikke til enighet, skal arbeidsgivers siste tilbud gjelde. Det er bare lønnsendringen som skal avtales med organisasjonene, ikke hvem som omfattes av neste ledernivå. Med neste ledernivå menes ledere med personalansvar som er direkte underlagt virksomhetens øverste leder og rapporterer direkte til denne. Neste ledernivå vil typisk utgjøre virksomhetens toppledergruppe. En ansatt uten lederansvar, som rapporterer direkte til virksomhetens øverste leder, skal ikke fastsettes av øverste leder, men skal forhandles sammen med de øvrige kravene.

Lønnsendringer for ledere som omfattes av punkt 2.5.2 må dekkes innenfor virksomhetens eget budsjett, og skal ikke dekkes av avsetningen til lokale forhandlinger. Lønnsendring kan bare foretas i tilknytning til de årlige lokale forhandlingene, eller dersom vilkårene for lønnsendring på særlige grunnlag etter punkt 2.5.3 er oppfylt.

Ledere som omfattes av HTA punkt 2.5.2, er omfattet av HTA og skal derfor telles med i årsverkene som legges til grunn i beregning av lokal avsetning, selv om de ikke belastes den lokale avsetningen.

Fordi det kun er lønnsendringer for virksomhetens øverste leder og neste ledernivå som kan skje i medhold av bestemmelsen, vil det ikke være aktuelt å delegere denne adgangen til driftsenhet.

8.4. Generelt om virkemidler (HTA punkt 2.5.4)

Bare de virkemidlene som er omtalt i punkt 2.5.4 kan benyttes under de lokale forhandlingene. Bestemmelsene er noe ulike i de to avtalene bl.a som følge av nytt lønnsstigesystem i avtalen med Akademikerne. I tillegg er det i avtalen med Akademikerne spesifisert som virkemiddel både generelle, individuelle og gruppetillegg.

Lokale forhandlinger etter avtalenes punkt 2.5.1, er hovedregelen for endring av lønn lokalt. Krav som er fremmet etter punkt 2.5.3, men som ikke er ferdig forhandlet/tvisteløst, bør behandles i forbindelse med de årlige forhandlingene etter punkt 2.5.1.

De sentrale parter er enige om at virkemiddelet "opprette og endre særavtaler" som gjelder forhold av lønnsmessig art (jf. punkt 2.5.4), kan være forhandlingstema i lokale forhandlinger når:

- En av partene fremsetter krav/tilbud om opprettelse av særavtaler i tilfeller der det foreligger et grunnlag – det kan være etter punkt 2.5.1 og 2.5.3, jf. punkt 2.5.4.
- Det foreligger enighet mellom partene om å bringe inn lønnsmessige endring av løpende lokale særavtaler som forhandlingstema.

KMD vil gjøre oppmerksom på at lokale særavtaler som er i strid med hovedtariffavtalene eller sentrale særavtaler, er ugyldige. Særavtaler som inngås på driftsenhetsnivå kan heller ikke stride mot særavtaler inngått på virksomhetsnivå. Vi viser forøvrig til PM 10/99 og PM 16/99 om inngåelse av særavtaler mv, jf. HTA punkt 2.5.4.

Omgjøring/endring av stillingskoder er en forhandlingssak. Omgjøring/endring av en stillingskode til en annen kan være aktuelt dersom det har skjedd vesentlige/reelle endringer i en stillings arbeids- og/eller ansvarsoppgaver. Partene kan bli enige om å endre stillinger fra en stillingskode til en annen for en navngitt arbeidstaker, eller for en gruppe. Ansettelsesmyndigheten skal ikke behandle endringen. Ved omgjøring/endring av stillingskode er det bare de stillingskoder som er nedfelt i hovedtariffavtalenes gjennomgående lønnsplan, eller den enkelte etatslønnsplan, som skal benyttes.

KMD anser det som uheldig at omgjøring *til* lederstillinger skjer ved forhandlinger. lederstillinger skal lyskes ut for å sikre den nødvendige konkurranse.

8.5. Avslutning, protokoll og evaluering

Bestemmelsene om protokoll, avslutning og evaluering er videreført som tidligere. Det skal føres protokoll (møtebok) fra de lokale forhandlingene, med slikt innhold som fremgår av tjenestetvistloven § 9:

"Uvedkommende har ikke adgang til forhandlingsmøtene. Det føres møtebok. I denne tas inn tid og sted for møtet, navn på partene og deres representanter og dokumenter som fremlegges, de krav som fremsettes og sluttresultatet av forhandlingene. Skal det gis svar på fremsatte forslag, fastsettes en frist som tas inn i møteboken.

Ved forhandlingenes slutt kan partenes forhandlere, for sitt eget vedkommende, kreve inntatt i møteboken erklæringer som inneholder begrunnelse og forutsetninger for de standpunkter de har inntatt.

Møteboken underskrives av forhandlerne og sendes straks hver av partene i avskrift."

Der forhandlingene er delegert, skal protokollen sendes til overordnet forhandlingssted slik at

partene på virksomhetsnivå blir orientert om forhandlingsresultatet.

Etter at de lokale forhandlingene er gjennomført, skal det avholdes et evalueringsmøte hvor partene lokalt utveksler erfaringer fra årets forhandlinger, jf. hovedtariffavtalene punkt 2.6.3 fjerde ledd nr. 9. Der forhandlingene er delegert, bør evalueringen av forhandlingene, på driftsenhetsnivå, foreligge før partene på virksomhetsnivå evaluerer sine forhandlinger.

9. Kostnadsberegning

Utgangspunktet for beregningene av lønnstillegg i de årlige lokale forhandlingene er avtalt årslønn per virkningsdato.

Avsetningen til de lokale forhandlingene beregnes for 12 måneder og er uten arbeidsgiveravgift, feriepengetillegget mv.

Budsjettvirkningen for de lokale forhandlingene 2018 utgjør derimot henholdsvis 6/12 av avsetningen i avtalen LO Stat, Unio og YS Stat, og 8/12 av avsetningen i avtalen med Akademikerne.

10. Tvist

Reglene for tvisteløsning er fremdeles ulike i avtalen med Akademikerne og i avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat. Nedenfor følger en stikkordsmessig oversikt over hvilke uenigheter som kan bringes inn for tvisteløsning etter de to avtalene:

Tema	Avtalen med Akademikerne	Avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat
Delegasjon av forhandlingssted	Arbeidsgiver avgjør	KMD avgjør etter drøfting ved uenighet
Fordeling av avsetning til årlige lokale forhandlinger (punkt 2.5.1) der forhandlingene er delegert	Fordeling til driftsenheter forholdsmessig etter lønnsmassen ved uenighet	Uenighet kan bringes inn for Statens lønnsutvalg
Lønnsendringer ved årlige lokale forhandlinger (punkt 2.5.1) og på særlig grunnlag (punkt 2.5.3 nr. 1) på delegert nivå	Uenighet bringes inn for partene på virksomhetsnivå	Uenighet bringes inn for partene på virksomhetsnivå
Lønnsendringer ved årlige lokale forhandlinger (punkt 2.5.1) og på særlig grunnlag (punkt 2.5.3 nr. 1) på virksomhetsnivå/forhandlingsstedet i vedlegg 2	Uenighet bringes inn for Statens lønnsutvalg	Uenighet bringes inn for Statens lønnsutvalg.

Ved forhandlinger på virksomhetsnivå kan tvist i avtalen med Akademikerne om endring av lønsplassering etter punkt 2.5.1 og etter forhandlinger på særlige grunnlag etter punkt 2.5.3

nr. 1, bringes inn for Statens lønnsutvalg etter punkt 2.7.2. I avtalen med LO Stat, Unio og YS stat kan i tillegg uenighet om fordeling av avsetningen til delegerte forhandlinger etter punkt 2.5.1 tvisteløses. Det er bare parter på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2 som kan bringe tvister i forbindelse med lokale forhandlinger inn for Statens lønnsutvalg.

Frist for å varsle om at saken bringes inn for Statens lønnsutvalg er ordinært 2 uker etter at forhandlingene er avsluttet. Dersom saken først er behandlet etter punkt 2.7.1, er varslingsfristen 1 uke. Stevning til Statens lønnsutvalg må inngis innen 3 uker etter at varslingsfristen er utløpt. Dersom saken først er behandlet etter punkt 2.7.1, er fristen for å inngi stevning 2 uker etter at varslingsfristen er utløpt.

Før stevning tas ut, skal KMD og den hovedsammenslutningen som er berørt, orienteres om tvisten. Hensikten er å gi de sentrale parter kunnskap om uenigheten, slik at de får anledning til å uttale seg. Dersom tvisten gjelder fordeling av avsetning til lokale forhandlinger, bør de lokale partene raskt kontakte KMD og hovedsammenslutningene for veiledning.

Statens lønnsutvalg kan i særlige tilfeller behandle tvister der fristene er overskredet.

Avtaleresultatet mellom de av partene som måtte være enige, kan ikke iverksettes før kjennelse fra Statens lønnsutvalg foreligger. Dette prinsippet gjelder i utgangspunktet også ved forhandlinger etter punkt 2.5.3 nr. 1, dersom det er flere krav som har blitt behandlet i en og samme forhandling.

11. Taushetsplikt og innsyn i lønnsopplysninger

Offentleglova, personopplysningsloven og særavtale om lønns- og personalregistre m.m. regulerer spørsmål om taushetsplikt og hva som kan gis ut av opplysninger. Partene kan før forhandlingene bli enige om hvordan opplysninger skal håndteres gjennom de ulike fasene. Offentleglovas regler gjelder for materiale som utformes til lokale forhandlinger. Hovedregelen er at alt er offentlig med mindre det er hjemmel for å unndra. Det følger av kutyme at det er taushetsplikt under forhandlingene.

Partene har både før, under og etter lønnsforhandlingene taushetsplikt om personlige opplysninger som kommer fram om enkeltpersoner i forbindelse med forhandlingene. Dette følger blant annet av offentliglova § 13, jf. forvaltningsloven § 13 første ledd nr. 1, men også av den gjensidige lojalitetsplikt mellom partene. Opplysninger som ikke er tatt opp med den enkelte, bør ikke fremlegges under forhandlingene.

Protokollen fra forhandlingene er offentlig og skal utleveres til den som ber om det. Det kan ikke avtales at protokollen skal unntas offentlighet. Det skal ikke fremgå av protokollen hvilken organisasjon den ansatte tilhører. Organisasjonstilknytning er en sensitiv opplysning, jf. personopplysningsloven § 2 nr. 8 e, offentliglova § 13 og forvaltningsloven § 13. Opplysning om lønn og godtgjørelse til enkeltpersoner skal ikke gjøres tilgjengelig på internett/intranett, jf. § 7 andre ledd, bokstav e i forskrift til offentliglova.

Oversikt over ansattes lønn og godtgjørelser, er offentlige og kan kreves utlevert. Dokumentet

kan imidlertid ikke inneholde opplysninger om organisasjonstilknytning. Organisasjoner med forhandlingsrett kan gis tilgang til opplysninger om andre enn egne medlemmer, jf. Særavtale om lønns- og personalregistre § 7 nr. 2.

12. Rapportering

Alle forhandlingsstedene skal rapportere til KMD etter slutførte forhandlinger. KMD utarbeider et skjema som skal benyttes til rapportering. Skjemaet blir oversendt, sammen med beregningen av avsetningen til det enkelte forhandlingssted. KMD vil samtidig sette frist for tilbakemelding.

13. Diverse

KMD minner om at avtalen med Akademikerne ikke lenger inneholder lønnsrammer, men er erstattet av en lønnsstige. Innplassering i stigen gjøres ut fra faktisk ansiennitet i stilling. Ved ansettelse i ny stilling, innplasseres arbeidstakeren på ansiennitet 0 i stigen. Det vises for øvrig til PM 10/2018.

Det er ikke lenger sentralt avtalte minstelønner i stillingskodene for Akademikerne, bortsett fra sikringen (kr 449 400) for de stillinger som krever høyere akademisk utdanning, og for stillinger som i HTA for Akademikerne vedlegg 1 er merket 1 *, jf. HTA § 3. For stillinger merket 1 i HTA vedlegg 1 i avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat, innplasseres arbeidstaker med høyere akademisk utdanning i minimum ltr. 51 (kr 449 400), jf. HTA § 5 B. I den lokale lønnspolitikken bør partene bli enige om lønsplassering (minstelønn i virksomheten/driftsenheten) for den enkelte stillingskode uavhengig av avtaleområdet.

Hva som regnes som høyere akademisk utdanning er nærmere beskrevet i Statens personalhåndbok punkt 7.3.5 (departementets kommentarer).

Med hilsen

Grete A. Jarnæs (e.f.)
avdelingsdirektør

Anne E. Sæther
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Kopi:
Hovedsammenslutningene i staten
Difi