

# NTLs veileder til lokale forhandlinger i staten



Norsk  
Tjenestemannslag

**VÅR FELLES STYRKE - DIN TRYGGHET!**

# NTLs veileder til lokale lønnsforhandlinger

## Innhold

1. Kort om forhandlingssystemet i staten
2. Argumentasjon for NTLs tariffpolitikk
3. Hovedtariffavtalens bestemmelser om lokale forhandlinger (2.5)
4. Virkemidler i lokale lønnsforhandlinger
5. Praktisk gjennomføring av forhandlingene
  - 5.1 Spørsmål om forberedende/preliminære forhandlinger
  - 5.2 Medlemsmøte
  - 5.3 Forberedende møte
  - 5.4 Forberedelser til forhandlingene
  - 5.5 Gjennomføringen av forhandlingene
  - 5.6 Informasjon om resultatet
6. Protokoll
7. Tvist
  - 7.1 Virkningstidspunktet ved tvist
  - 7.2 Behandling i Statens Lønnsutvalg
8. Vedlegg
  - Sjekkliste ved lokale forhandlinger
  - Kravskjema
  - Tariffleksikon
  - Økonomisk ramme lokale forhandlinger 2021 brev fra KMD
  - NTLs prinsipp og handlingsprogram
  - NTLs lønnspolitiske uttalelse 2021
  - PM ad Særavtale om lønns- og personalopplysninger
  - NTLs lønnspolitikk for staten

## Innledning

Veilederen er en praktisk håndbok for tillitsvalgte som skal gjennomføre årlige lokale forhandlinger i staten, etter punkt 2.5.1 i Hovedtariffavtalen i staten. Den har som formål å gjennomgå regler og framgangsmåte ved lokale lønnsforhandlingene. Vi ønsker at veilederen skal bidra til å gi dere størst mulig gjennomslag for NTLs tariffpolitikk ute i virksomhetene. Derfor finner du også NTLs tariffpolitikk presentert i dette dokumentet. Veilederen er oppdatert juni 2021.

Har du innspill, kommentarer eller forslag til forbedringer så send dem gjerne på e-post til: [thomas.sandvik@ntl.no](mailto:thomas.sandvik@ntl.no)

## 1. Kort om forhandlingssystemet i staten

Det foregår årlige forhandlinger mellom de sentrale parter, hovedsammenslutningene LO Stat, YS Stat, Unio og Akademikerne på den ene siden og staten ved Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) på den andre siden. I hovedtariffoppgjørene (annet hvert år) forhandles det om hele innholdet i Hovedtariffavtalen i Staten (HTA), i tillegg til lønn. I de såkalte mellomoppgjørene (de årene det ikke er hovedtariffoppgjør) forhandles det normalt kun om lønn. Fram til 2016 har det vært en felles HTA, men etter hovedtariffoppgjøret dette året er det nå to forskjellige avtaler. Den ene avtalen er mellom Akademikerne og KMD mens den andre omfatter LO Stat, YS, Unio og KMD. I denne veilederen forholder vi oss til den Hovedtariffavtalen som gjelder for våre medlemmer.

NTL er medlem av LO Stat og deltar derfor i LO Stats forhandlingsutvalg. Det er LO Stat ved leder som har forhandlingsfullmakt i forhold til KMD.

De sentrale partene blir enige om en ramme for hele oppgjøret. Systemet er bygd opp med tre elementer som kan brukes for å gi medlemmene lønnsvekst:

1. **Generelle tillegg** som er tillegg som gis på A-lønnstabellen og kommer alle som følger avtalen til gode.
2. **Sentrale justeringer**, hvor de sentrale partene kan heve hele grupper av ansatte, endre stillingskoder og lønnsrammer eller gi lønnstillegg til en bestemt mengde ansatte. Dette virkemidlet er viktig for NTL.
3. **Lokale forhandlinger**. De sentrale parter setter av en pott som legges ut til lokale forhandlinger, såkalte 2.5.1-forhandlinger. I lokale forhandlinger forhandler lokal arbeidsgiver med lokale tillitsvalgte om fordelingen av pengene.

Statens lønnsystem forutsetter at de lokale partene har en omforent lønnspolitikk (jamfør HTA punkt 2.3), som skal gi kriterier for lønnsøkning. I

tillegg kan det være sentrale føringer som skal følges. Disse står gjengitt i Hovedtariffavtalen. Partene har ulike interesser og alle ønsker selvfølgelig best mulig resultat i tråd med sine respektive prioriteringer.

NTL lønnspolitikk, vedtatt i vårt Prinsipp og handlingsprogram, slår fast at de generelle tilleggene skal være størst mulig. Dersom de sentrale parter likevel setter av penger til lokale forhandlinger, vil vi at våre tillitsvalgte skal gjøre en best mulig jobb til beste for våre medlemmer.

### Lønnsoppgjøret 2021

#### Generelt tillegg fra 1. mai 2021:

Lønnstabellen er endret ved at alle får et tillegg på 1500,- kroner og alle får et tillegg på 0,9 %. Alle ansatte som til og med lønnstrinn 50 får et tillegg på 4000,- kroner, mens det fra lønnstrinn 51 gis et tillegg på 3800,- kroner som synker med 200,- kroner per lønnstrinn til og med lønnstrinn 69.

#### Lokale lønnsforhandlinger per 1. juli 2021

Det er avsatt 1,8 % av den totale lønsmassen til lokale forhandlinger.

De lokale partene må slutføre forhandlingene innen 31.oktober 2021.

### NTLs vurderinger av lønnsoppgjøret 2021

Lønnsoppgjøret for 2021 har en totalramme på 2,7 %. Alle medlemmer i NTL har fått en lønnsøkning. Det er et viktig prinsipp for oss at alle statsansatte skal ha en lønnsutvikling.

NTL mener at det generelle tillegget bør gis som et likt kronetillegg til alle. Dette for å motvirke økte lønnsforskjeller mellom høyt- og lavlønnte i staten. Dette har vi ikke fått gjennomslag for, men årets resultat er bedre enn fjorårets. NTL er heller ikke fornøyd med at det ble avsatt en stor pott til lokale forhandlinger i år, selv om det er positivt med både et lavtlønnsstillegg og et likelønnsstillegg.

Vi ber dere spesielt se på punktene 2.3 Lokal lønnspolitikk og 2.6.3. Gjennomføring av lokale forhandlinger i HTA. Det understrekes at det skal være en omforent lønnspolitikk og at det **skal** gjennomføres et forberedende møte før de lokale forhandlingene starter. Punkt 5.3 i denne veilederen omhandler forberedende møte.

Det er ikke lagt sentrale føringer på årets lokale lønnsforhandlinger, dermed er det viktigere enn tidligere at den enkelte virksomhet har en lokal lønnspolitikk som alle de lokale partene er enige i. Den lokale lønnspolitikken må derfor også gjenspeile NTLs lønnspolitikk. Selv om det ikke er lagt sentrale føringer for årets lokale lønnsforhandlinger, så presiserer KMD i punkt 6 i sitt brev av 18.juni 2021 at prinsippet om likelønn mellom kjønnene står fast. For de virksomhetene hvor lønnsforskjeller mellom menn og kvinner er en utfordring, vil en henvisning til denne presiseringen fra KMD styrke vårt krav om utjevning av lønnsforskjeller mellom menn og kvinner. Det vil også være et viktig argument for oss hvis det

framkommer i løpet av forhandlingene at helheten i resultatet kan motvirke likelønnseffekten av årets lønnsforhandlinger, sånn at vi kan få et resultat bedre i tråd med våre prioriteringer.

I siste avsnitt i punkt 6 i samme brev pålegger KMD arbeidsgiver et særskilt ansvar for likebehandling av alle ansatte, og sier også at de uorganiserte skal ha en lønnsutvikling på lik linje med de organiserte. Det forplikter ikke våre tillitsvalgte, men er å anse som et føring fra KMD til arbeidsgiver. Våre tillitsvalgte skal ignorere dette og på vanlig måte fremme krav og forhandle for våre medlemmer. Arbeidsgiver står selvfølgelig fritt til å fremme krav på uorganiserte, men disse er å anse som ensidige arbeidsgiverkrav.

Lønnsmassen som pottene beregnes utifra medlemmassen i de respektive forbundene. Akademikerne skal forhandle hele ramma lokalt med virkningsdato 1. mai 2021. Disse forhandlingene omfatter kun medlemmer av Akademikerne og det er disse medlemmenes lønnsmasse som er beregningsgrunnlag for ramma. De øvrige ansatte som er medlemmer i forbund tilsluttet LO Stat, Unio og YS samt eventuelle uorganiserte tilsatte danner tilsvarende beregningsgrunnlag for potten som skal forhandles på vår avtale.

I forkant av lokale lønnsforhandlinger er det viktig å få avdekket om det er medlemmer som er i transitt mellom de to Hovedtariffavtalene eller som ønsker å ha medlemskap både hos oss og i et forbund i Akademikerne. Det er nødvendig for gjennomføringen av forhandlingene at det er avklart hvilke ansatte som skal representeres av hvilke tillitsvalgte og av hvilken pott eventuelle lønnstillegg skal gis.

Vi anbefaler at arbeidsgiver i hver virksomhet oversender oversikt over hvilke ansatte som er registrert som medlemmer i Akademikerne til dere som er lokale tillitsvalgte slik at vi dere avdekke eventuelle dobbeltregistreringer. Når slike dobbeltregistreringer avdekkes må dere oppsøke vedkommende og få avklart hva som er årsaken til dobbeltregistreringen og om vedkommende vil representeres av NTL og være del av vår lønnsmasse eller ikke. Dersom medlemmer som har meldt overgang fra Akademikerne før 16. september 2020 er i tvil om de har fått det generelle tillegget vi forhandlet fram er det viktig at dette kontrolleres lokalt og eventuelle rettes opp hos lokal arbeidsgiver.

## 2. Argumentasjon for NTLs lønns- og tariffpolitikk

NTL er det største fagforbundet i staten og organiserer alle grupper ansatte. NTLs tariffpolitikk er nedfelt i det vedlagte Prinsipp- og handlingsprogrammet og de årlige tariffpolitiske uttalelsene fra landsstyret. NTLs tariffpolitikk forplikter også deg som er tillitsvalgt ute på en virksomhet. NTL ute i virksomhetene skal kunne gjenkjennes ved at vi argumenterer for NTLs tariffpolitikk. NTL krever at alle skal ha en lønn å leve av.

Det er vår erfaring at de ulike grupper av ansatte ikke kommer likt ut i lokale forhandlinger. Vi ser spesielle utfordringer knyttet til følgende grupper: lavtlønte, kvinner og generelt ansatte som ikke er "markedsutsatte", enten de har realkompetanse eller utdanning. Nedenfor vil vi forsøke å gi deg argumenter og tips for å hjelpe deg med å få løftet disse gruppene. Det er viktig at arbeidet for å få gjennomført mest mulig av NTLs tariffpolitikk starter med arbeidet med virksomhetens lokale lønnspolitikk.

Alle ansatte har krav på en lønnsutvikling. NTL organiserer innenfor alle stillingsgrupper og våre prioriteringer i lokale lønnsforhandlinger må gjenspeile dette. Det er viktig at alle våre medlemmer enten de har lav lønn eller høy lønn opplever at NTL ivaretar deres interesser. Her har du som tillitsvalgt i NTL et viktig ansvar.

NTLs prinsipp – og handlingsprogram har flere tariffpolitiske mål. Prioriteringene lokalt må gjenspeile dette.

### De laveste lønte i virksomheten

Erfaringsmessig har verken arbeidsgiver eller de andre organisasjonene ønsker å gi de laveste lønte i virksomheten lønnsopprykk i lokale forhandlinger. Som NTL tillitsvalgt har du derfor et stort ansvar når det gjelder å ivareta denne gruppa hvis de er medlemmer av NTL.

Den lokale lønnspolitikken skal inneholde kriterier som de ansatte kan begrunne sine lønnskrav ut fra. Det er viktig å sørge for at kriteriene er tilpasset alle stillingsgrupper. Dersom kriteriene i for stor grad knyttes opp mot arbeid i andre typer stillinger, kan det være vanskelig å få gjennomslag for lavlønnskrav. Kriterier knyttet direkte opp mot virksomhetens kjerneoppgaver, slik som for eksempel skatteinnkreving, kan være et vanskelig kriterium for ansatte på sentralbordet å bli vurdert etter. Generelt sett er det enklere å påvirke de direkte resultatene av arbeidet du gjør jo høyere opp i stillingshierarkiet du er.

Ansatte i støttefunksjoner har en tendens til å bli glemt i forhandlingene. En passus i lønnspolitikken om at alle ansatte har krav på å bli vurdert lønnsmessig for eksempel hvert fjerde år vil kunne bidra til å synliggjøre også disse gruppene.

Du bør bygge opp argumentasjon rundt helhet og teamarbeid, at dine medlemmer har funksjoner som er med på å gjøre andre gode og slik sett bidrar til resultatet. Alle arbeidsplasser er avhengige av å ha ansatte som utfører støttefunksjoner, for at resultatet for fellesskapet skal bli bra. Renholdere har ofte problemer med å få fri for å delta på kurs, fordi deres jobb anses for uunnværlig av arbeidsgiver og kolleger. Dette bør gjenspeiles også i lønnsutviklingen og er et argument du kan bruke i lokale lønnsforhandlinger for at skal få lønnsopprykk.

De seneste årene er det generelle tillegget gitt som en kombinasjon av prosenttillegg og kronetillegg, mens det i år blei gitt prosenter med to knekkpunkt. Innrettingen på det generelle tillegget de siste årene har vært litt forskjellig, men de har det til felles at det ikke har vært en særskilt lavtlønnsprofil. Det er kroner og ikke prosenter vi betaler regningene med, et likt prosenttillegg til alle vil forsterke lønnsforskjellene i Staten. NTL krever derfor at det generelle tillegg skal gis som et kronetillegg.

I tråd med NTLs lønns- og tariffpolitikk slik den framkommer i vårt prinsipp- og handlingsprogram, så er det viktig for oss å heve de lavest lønte i virksomheten når det er lokale forhandlinger. Det vil også være viktig i årets lokale lønnsforhandlinger.

NTL mener at alle skal ha en lønn å leve av. Når en stadig større del av lønnsdannelsen skjer i lokalt, har alle ansatte krav på en lønnsutvikling i lokale lønnsforhandlinger.

#### Likelønn

NTL ønsker likelønn mellom kjønnene. Vi registrerer at likelønnsbegrepet ikke brukes entydig. Noen mener at det er forskjellen mellom offentlig og privat sektor som må jevnes ut ettersom de fleste kvinner er ansatt i offentlig og de fleste menn i privat sektor. En slik tilnærming til likelønsspørsmålet kan føre til økte lønnsforskjeller innad i staten. Med likelønn menes det i denne sammenheng å se på forskjellen i avlønning mellom kvinner og menn i virksomheten. Det skal legges spesiell vekt på å vurdere forholdet mellom kvinners og menns innplassering i stillingskoder ut fra kvalifikasjoner, oppgaver og ansvar. Ulikelønn kan forekomme både mellom enkeltindivider innenfor samme stillingskode og mellom grupper av ansatte, såkalt "verdsettingsdiskriminering". Dere må ha statistikkgrunnlag for å kunne vurdere hvordan dere skal håndtere denne problemstillingen når det gjelder de lokale forholdene hos dere. NTL vil jobbe for likelønn mellom kjønnene, uten at lønnsforskjellene innad i staten øker.

#### Statistikk

NTLs tillitsvalgte bør ha som mål å få relevant statistikk fra arbeidsgiver slik at partene legger samme informasjon til grunn for forhandlingene.

Det kan også være nyttig å utarbeide egen statistikk for intern bruk i NTLs forhandlingsutvalg der det er mulig. For eksempel vil det kunne være relevant med oversikt over NTL medlemmenes snittlønn for hver stillingskode og stillingsgruppe fordelt på kjønn. Ved mange arbeidsplasser vil det ikke være store forskjeller internt i stillingskoder, men det kan være en større andel menn i stillingskoder som er høytlønte eller som lettere får opprykk i lokale forhandlinger.

Dette kan motvirkes ved å sikre at man har samme begrunnelse for kodeopprykk for kvinner og menn, eller at man prioriterer opprykk for medlemmer i stillingskoder hvor mange kvinner er tilsatt.

Statistikk for utjevning av lønnsforskjeller er krevende å frembringe, men man kan be om oversikter over lønnsutvikling over tid i stillingskoder/grupper, definert i kroner. Vi anbefaler en særlig oppmerksomhet på lederlønnsutviklingen.

### 3. Hovedtariffavtalens bestemmelser om lokale forhandlinger (2.5)

Reglene om lokale forhandlinger finnes i Hovedtariffavtalen i staten (HTA).

#### Årlige forhandlinger (2.5.1)

I følge HTA punkt 2.5.1 skal det føres lokale forhandlinger på forhandlingsstedet dersom en av følgende betingelser er oppfylt:

- a) det sentralt er avsatt midler fra den økonomiske rammen til lokale forhandlinger
- b) arbeidsgiversiden skyter inn midler fra virksomheten og vurderer eventuelle resirkulerte midler

Fordelingen av potten til lokale forhandlinger beregnes på det enkelte forhandlingsstedet i henhold til de satser og frister partene har blitt enige om. KMD sender brev om dette til alle forhandlingsberettigede virksomheter. Potten skal fordeles på bakgrunn av lønnsmassen i virksomheten. Det vil si at det er antall ansatte og deres lønn som er grunnlaget potten beregnes ut fra.

I tillegg til midler som er avsatt sentralt har arbeidsgiver anledning til å legge til midler fra virksomhetens eget budsjett. Spørsmålet om det skal legges til midler fra virksomheten avgjøres av virksomhetens ledelse. Hvis arbeidsgiver ønsker å legge til midler fra virksomheten, skal dette *drøftes* i henhold til Hovedavtalen i Staten (HA) § 18, nummer 1 punkt j.

Dersom arbeidsgiver ønsker å legge til potten et større beløp, må dere være oppmerksom på følgende: Det har samfunnsmessige konsekvenser at enkeltarbeidsgivere i staten legger til ekstra penger i potten. En slik praksis kan bidra til å skape ubegrunnede lønnsforskjeller mellom ulike grupper av ansatte i staten. Ekstra penger i potten skal tas av virksomhetens eget budsjett, og det vil da bli mindre penger til andre deler av virksomheten som kan være viktige for oppgaveløsningen, for eksempel flere ansatte eller materialinvesteringer. Videre vil økning av potten gi en uheldig virkning på resultatet av neste års sentrale forhandlinger i form av økt lønnsglidning.

Når arbeidsgiver ønsker å legge til midler fra eget budsjett, skal beslutningen tas før forhandlingene starter og opplyses om på det forberedende møtet. Det er viktig for at forhandlingene skal bli reelle og at alle partene ved forhandlingsbordet bør ha mest mulig lik informasjon.

Arbeidsgiver kan ikke ensidig sette betingelser for bruken av midler som legges i potten fra arbeidsgiver. Hele potten er gjenstand for forhandlinger. Som tillitsvalgt risikerer du å komme i en situasjon der arbeidsgiver ønsker å legge penger i potten under forutsetning av at disse pengene går til bestemte grupper eller personer. Dette må avvises, da det er i strid med Hovedtariffavtalen. På samme måte må vi avvise forslaget hvis arbeidsgiver kun vil legge til midler i potten på bare en avtale.



### **Forhandlingssted**

I utgangspunktet er det hver enkelt virksomhet som skal føre forhandlingene for sine underliggende etater. De som har fått forhandlingsfullmakt fører forhandlinger i egen virksomhet. Listen over forhandlingssteder er tatt inn som vedlegg 2 i Hovedtariffavtalen i Staten. Oversikten er delt inn etter departement. De virksomhetene som står spesifikt nevnt skal forhandle på oppgitt sted. Alle andre skal forhandles i overordnet departement/virksomhet.

#### Eksempel a:

Kulturdepartementet

Forhandlingsområde: Nidaros domkirkes restaureringsarbeider (NDR)

Forhandlingssted: NDR

Det betyr at krav fra de ansatte ved NDR skal forhandles i NDR.

#### Eksempel b:

Landbruks- og matdepartementet:

Forhandlingsområde: Mattilsynet

Forhandlingssted: Mattilsynet

Dette betyr at krav fra de ansatte ved Mattilsynet skal forhandles på virksomhetsnivå. Dette ble tatt inn i HTA i 2016. Samtidig ble det tatt inn en bestemmelse i punkt 2.2 som tilsier at partene på virksomhetsnivå kan delegerer fullmaktene ned til neste nivå i virksomheten. For Mattilsynet betyr det regionnivå. Hvis partene blir enige om det, så er alt greit. Blir partene i virksomheten ikke enig, skal KMD etter drøfting med hovedsammenslutningene avgjøre spørsmålet.

### **Forhandlingsparter**

HTA punkt 2.1 regulerer hvem som er part i de lokale forhandlingene.

Fullmakten til å forhandle på vegne av NTL ligger i vervet som tillitsvalgt ved forhandlingsstedet. Alle som er organisert har rett til å få noen fra sin organisasjon til å forhandle for seg. Partsbegrepet etter HTA er annerledes enn etter Hovedavtalen i Staten (HA). HA krever i utgangspunktet at man organiserer

minst 10 % av de ansatte for å få status som part. Det gjelder ingen slike krav for å delta i lokale lønnsforhandlinger, så lenge NTL har minst ett medlem på arbeidsplassen så har vi forhandlingsrett etter HTA.

Det er lokal arbeidsgiver og lokale tillitsvalgte som etter hovedregelen er parter i forhandlingene. I Mattilsynet vil det være leder av NTL Mattilsynet som fører forhandlingene på vegne av NTL hvis forhandlingene er på virksomhetsnivå. Bli forhandlingene delegert ut, så er det NTLs tillitsvalgte på regionsnivå som fører forhandlingene på vegne av NTLs medlemmer.

I punkt 4 i årets brev om lokale lønnsforhandlinger fra KMD står det at: "KMD anbefaler derfor at arbeidsgivere legger til rette for at tillitsvalgte i egen virksomhet kan forberede og delta i lokale forhandlinger." Det formuleringen fra KMD er en styrke for de av våre tillitsvalgte som sliter med å få nødvendig tid, reise eller andre forutsetninger for deltagelse i forhandlingene på plass.

Prosedyrereglene i HTA 2.6.3 fastslår at ingen selv kan forhandle sin egen lønn. I virksomheter der organisasjonen kun har ett medlem, må enten en annen organisasjon i samme hovedsammenslutning eller en som organisasjonen sentralt utpeker, forhandle for denne ansatte, jmfør HTA 2.6.3 nummer 8.

Vi anbefaler at du som tillitsvalgt krever at forhandlingene gjennomføres etter hovedsammenslutningsmodellen, da dette gir mest ryddige forhold og gjør det lettere å ivareta helheten. Hovedsammenslutningsmodellen innebærer at alle forbundene innenfor en hovedsammenslutning møter med en felles delegasjon. I de aller fleste tilfeller betyr det at NTL alene utgjør LO Stats delegasjon.

#### 4. Virkemidler i lokale lønnsforhandlinger

Partene kan ikke avtale andre virkemidler, for de lokale lønnsforhandlingene, enn det som står i HTA 2.5.4 Virkemidler. Følgende virkemidler kan benyttes:

- a) arbeidstakere i stilling plassert i lønnsramme kan få endret plassering innenfor lønnsrammens alternativer
- b) arbeidstakere i stilling med lønnsspenn kan få endret plassering innenfor stillingskodens lønnsspenn
- c) stillinger kan omgjøres til annen stillingskode
- d) avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested og lignende
- e) opprette og endre særavtaler
- f) tilstå tilleggsansiennitet
- g) tilstå fast eller tidsavgrenset kronetillegg

virkemidlene i bokstav a) – g) kan også nyttes for grupper av arbeidstakere

Adgangen til å endre lønsplasseringen er mest brukt. Partene stiller fritt til å avtale hvilket lønnstrinn som skal tildeles såfremt.

Eksempel a:

Stillingskode (SKO) 1434 Rådgiver ligger i lønnsspenn 45-. Det betyr at partene ikke kan avtale at en ansatt i SKO 1434 kan avlønnes lavere enn lønnstrinn 45. Derimot kan vedkommende avlønnes til og med lønnstrinn 101, men hen kan tilstås fast eller tidsavgrenset kronebeløp utover dette.

Eksempel b:

Partene kan avtale seg imellom at en førstekonsulent (SKO 1408) skal bli rådgiver (SKO 1434).

Eksempel c:

Partene kan avtale at SKO 1063 Førstesekretær tømmes og alle overføres til SKO 1065 Konsulent. Vi vil spesielt minne om adgangen til å fremme gruppekrav. Hele eller deler av potten kan fordeles på gruppekrav. Samtidig vil et gruppekrav på en stillingskode medføre at alle i denne stillingskoden vil få lønnsopprykk, også de som ikke er NTL-medlemmer.

## Kroner versus lønnstrinn

Det har lenge vært mulighet for å bruke fast kronetillegg istedenfor lønnstrinn når den enkelte ansatte skal få opprykk i lokale forhandlinger. Fordelen med dette er at når avstanden mellom de øverste lønnstrinna på A-lønnstabellen har blitt så stor, så kan det ved å bruke kronetillegg bli mulig å gi flere medlemmer opprykk, hvis kronetillegget er mindre enn ett lønnstrinn. Samtidig er det viktig å huske på at lønnsoppykk som kronetillegg ikke automatisk justeres på samme måte som lønnstrinna på A-lønnstabellen. Dette er også omtalt i kapitel 7.1 i brev av 18. juni 2021. KMD pålegger virksomhetene å omgjøre kronetillegg til lønnstrinn, når nivået for neste lønnstrinn nåes. NTL anbefaler også at den enkelte tilsattes lønn endres til det høyere lønnstrinn når dette nås. Likevel ønsker vi at de lokale partene forholder seg til lønnstrinssystemet i staten i størst mulig grad.

## Gruppekrav

Vår tariffavtale gir mulighet til å forhandle fram lønnstillegg i lønnstrinn eller kronebeløp, til individer eller grupper. De lokale partene kan ikke forhandle fram tillegg som øker verdien av lønnstrinnene i lønnstabellen (det er kun partene på sentralt nivå i vår avtale som kan forhandle fram generelle), kun flytte folk til høyere lønnstrinn eller gi kronebeløp i tillegg til lønnstrinn. Derfor bør ikke potten fordeles ved å gi 1,8 % høyere lønn til alle ansatte, særlig i virksomheter med mange uorganiserte vil dette slå uheldig ut for NTLs medlemmer. Derimot kan et likt kronetillegg til en eller flere stillingskoder i virksomheten være et godt krav.

Vår oppgave som tillitsvalgte er å forhandle på vegne av NTLs medlemmer. Det er viktig å tenke på hva som er en god gruppe å fremme krav for, og hvem som omfattes av kravet. Her vil også lokale forhold være avgjørende, dere kjenner jo organisasjonsgraden i egen virksomhet og hvilke stillingskoder medlemmene fordeler seg på både i SKO og antall. Et godt gruppekrav må treffe flest mulig av NTLs medlemmer og gjerne ha færrest mulig uorganiserte som omfattes av dette. Det er selvfølgelig mulig å samarbeide med andre tjenestemannsorganisasjoner om å fremme gruppekrav.

## 5. Praktisk gjennomføring av forhandlingene

Din oppgave som tillitsvalgt og medlem av forhandlingsdelegasjonen til NTL lokalt under de lokale forhandlingene er å motta, prioritere, fremme og forhandle lønnskrav på vegne av NTLs medlemmer.

### 5.1 Spørsmål om delegasjon av forhandlingsfullmakten

HTA åpner for at det kan føres forhandlinger på områder som ikke er eget forhandlingsområde, jamfør HTA 2.2. Mange arbeidsgivere ønsker dette.

Ved delegert forhandlingsfullmakt foregår den praktiske delen av forhandlingene ute på en enhet som ikke har forhandlingsfullmakt, for eksempel på et fakultet ved universitet.

Et absolutt vilkår for at det skal føres forberedende forhandlinger er at alle de lokale partene er enige om dette. Som tillitsvalgt for NTL har du full adgang til å si nei til slik delegering. Vi anbefaler at du sier nei til slik delegering. Vår begrunnelse er:

- **Oppsplitting**  
En oppsplitting av forhandlingsområdene gjør det vanskeligere å få gjennom gruppekrav eller å sette av penger til særavtaler. Dersom lønnsnivået er ulikt i utgangspunktet vil en fordeling av penger mellom de ulike enhetene vanligvis skje etter en pro rata fordeling av lønsmassen, noe som bidrar til ytterligere økning av lønnsforskjellene. De lokale parter skal ha en omforent lønnspolitikk, og denne skal gjelde for hele virksomheten. Delegering av forhandlingsfullmakten kan medføre at det utvikler seg ulike praksiser i deler av virksomheten.

Eksempel: I en virksomhet har det på grunn av særlig stor etterspørsel etter spesiell arbeidskraft utviklet seg lønnsforskjeller mellom driftsenhetene. Arbeidsgiver foreslår at det skal føres forhandlinger på hver driftsenhet. Potten fordeles pro rata etter lønsmassen på den enkelte driftsenhet. Resultatet er at de enhetene som fra før av ligger høyest lønsmessig får forholdsmessig mer enn de som ligger lavest. Over tid blir resultatet at lønnsforskjellene mellom driftsenhetene stadig øker.

- **Ressursbruk**  
NTL ønsker i utgangspunktet å begrense lokale forhandlinger til hvert andre år. Lokale lønnsforhandlinger er ekstremt ressurskrevende. En ytterligere oppsplitting av forhandlingsområdene vil øke den totale ressursbruken.
- **Personifisering av forhandlingene/ resultatet**  
NTL ønsker at lønnsdannelsen skal være minst mulig individualisert. Det er vanskelig å unngå stor grad av personvurdering hvis området er for lite.

## 5.2 Medlemsmøte

Vi anbefaler at det avholdes et medlemsmøte i god tid før forhandlingene. På møtet bør dere diskutere hvilke prioriteringer NTL bør jobbe for ved deres forhandlingssted ved dette oppgjøret. Hvilke stillingsgrupper har kommet skjevt ut eller er blitt hengende etter hos dere? Hvilke utfordringer ser dere i deres virksomhet i forhold til deres medlemmer? Er det spesielle gruppekrav vi bør fremme?

Et medlemsmøte vil gi medlemmene muligheter til å komme med sine synspunkter. Samtidig vil det øke forståelsen for at ikke alle kan få og at man må gjøre noen valg. Et tydelig signal fra et medlemsmøte vil bidra til at du som forhandlingsleder, trygt kan stå for NTLs lønnspolitikk og det lokale organisasjonsledds prioriteringer.

## 5.3 Forberedende møte

Forhandlingene starter med et forberedende møte mellom partene, jamfør HTA punkt 2.6.3. Arbeidsgiver på hvert enkelt forhandlingssted plikter å innkalle alle tillitsvalgte til et forberedende møte der man gjennomgår forhandlingsgrunnlaget, pottens størrelse, hensynet til likestilling, forståelse av sentrale føringer og lignende samt fastsetter fremdriftsplan. Det skal føres referat fra møtet. Hvis dere er uenig i noe av det som står i referat, så må dere kreve en tilførsel i referatet slik at det for ettertiden kan dokumenteres at dere var uenig.

### Prosedyrer

Partene bør diskutere hva man eventuelt kan gjøre bedre, basert på erfaringene fra tidligere forhandlinger. Prosedyrereglene i HTA bør gjennomgås på det forberedende møte. Det er her spesielt viktig at dere prøver å få en omforent holdning til bruk av særmøter under forhandlingene. I punkt 2.6.3. nummer 3 hver av partene kan be om særmøte ved behov. Dette betyr at hovedregelen er at forhandlingene føres i plenum, se samme punkt nummer 2. Dersom det er nødvendig med avklaringer/ detaljerte personopplysninger skal dette tas i særmøte. Alt annet skal foregå i plenum.

Utover de prosedyrereglene som nå er nedfelt i HTA, må NTL lokalt jobbe for samtidig kravoverlevering mellom partene. Dette inkluderer også arbeidsgivers krav. Partene får da et mer likt utgangspunkt for forhandlinger. Dette kan bidra til at forhandlingene i større grad blir reelle.

NTL må selv hente inn krav fra medlemmene, på den måten som er mest praktisk for dere, enten det er eget kravskjema, elektronisk innhenting av krav, eller andre måter dere finner hensiktsmessig. Det ligger en svært forenklet kravskjema dere kan bruke på forbundets nettsider. Hvis dere skal gå med på at det skal brukes et felles skjema, analogt eller digitalt, i virksomheten er det svært viktig at dere går nøye gjennom dette og stiller krav om at det skal inneholde opplysninger om de parametere og variabler dere trenger for å gjennomføre gode forhandlinger til det beste for medlemmene.

Det er naturlig å kreve at arbeidsgiver ikke legger for stor andel av potten i første tilbud, dette er også omtalt i HTA punkt 2.6.3 nummer 4. Partene skal bli enig om hvor stor del av potten som skal legges ut i første tilbud. Hva som er en for

stor andel må dere selv vurdere, men en god tommelfingerregel er at det ikke bør legges inn mer enn cirka halvparten av potten i første tilbud. Hvis arbeidsgiver vil legge mer enn 60 % av potten i første tilbud er det grunn til å protestere. Årsaken er at det i praksis er svært tungt å snu en innretning som er lagt, når en altfor stor andel av potten er disponert. Samtidig er det viktig å huske på at forhandlingene ikke er slutført før protokollen er underskrevet.

#### Føringer

KMD sender ut et brev hvert år før de lokale forhandlingene, der det blant annet opplyses om pottens fordeling mellom forhandlingsstedene. Dette brevet inneholder også annen nyttig informasjon, og må gjennomleses før dere starter arbeidet med årets lokale lønnsforhandlinger. Samtidig inneholder brevet noen tolkninger fra KMD som de sentrale partene ikke er enige i, og brevet som sådan forplikter bare arbeidsgiver og ikke NTL.

Det er naturlig å gjennomgå den omforente lokale lønnspolitikken før forhandlingene starter. I tillegg kan partene avtale lokale føringer for forhandlingene. Det er ikke anledning til å avtale lokale føringer som er i strid med de sentrale føringene. Partene må bli enig hvordan eventuelle sentrale føringer skal følges opp lokalt. Selv om det i år ikke er gitt sentrale føringer å prioritere likelønn i årets lokale forhandlinger, anbefaler likevel vi at dere gjør dette lokalt.

Partene sentralt legger til grunn at målene i den omforente lokale lønnspolitikken skal prioriteres. Det første spørsmålet blir om dere har en omforent lokal lønnspolitikk. Omforent betyr at alle partene er enige i at det som står der skal gjelde hos dere.

Arbeidstakere med permisjon med lønn skal omfattes av forhandlingene. Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntått etter foreldrepermisjon uten lønn skal også vurderes lønnsmessig.

#### Potten

I år igjen skal virksomhetene selv regne ut pottens størrelse, hvordan dette foregår et utførlig beskrevet både i brevet fra KMD og fra LO Stat. I tillegg har KMD laget elektroniske hjelpemidler som kan benyttes. Disse vil bli lagt ut på regjeringens nettsider i løpet av sommeren.

I enkelte virksomheter er det vanlig å avtale en pro rata fordeling av potten i forhold til den enkelte organisasjons andel av lønnsmassen, for eksempel mellom organisasjonene eller grupper av ansatte, før forhandlingene starter. En pro rata fordeling vil alltid være mer gunstig for høytlønn- enn for lavtlønngrupper, og slik sett bidra til jevnt og trutt å øke lønnsforskjellene i staten. Dette er ikke en utvikling NTL ønsker, det er i direkte motsetning til vår lønnspolitikk.

Det skal forhandles om hele potten. En pro rata fordeling av potten knyttet til den enkelte organisasjons andel av lønnsmassen vil kun bidra til å forsterke lønnsforskjellene. Samtidig gir det arbeidsgiver for stort handlingsrom fordi de da vil disponere den andel av lønnsmassen som de uorganiserte utgjør etter eget forgodtbefinnende. Selv om NTL er den største organisasjonen i virksomheten anbefaler vi å unngå en pro rata fordeling av potten før forhandlingene starter.

Hvis arbeidsgiver vil legge ekstra penger i potten er det viktig å presisere at disse pengene er gjenstand for forhandlinger fullt ut. Om arbeidsgiver ønsker å tilskytte midler til potten skal disse være forholdsmessig like for de to avtalene

#### Lønnsopplysninger med videre.

På det forberedende møtet skal vi bli enig om hvilken type og form for tallmateriale som skal benyttes. Såfremt dere er fornøyd med tallmaterialet dere får, er det lurt å holde seg til samme format, da dette gjør det lettere å skaffe seg historisk oversikt. Dere kan be om tallmateriale på lønnsnivå og lønnsutvikling for de ulike stillingsgrupper, totalt og fordelt på kjønn, turnover, forventet avgang. Arbeidsgiver plikter å framskaffe slik dokumentasjon, se Personalmelding 2007-15 Særavtale om lønns- og personal registre fra daværende Fornyings- og administrasjonsdepartementet. Se også punkt 8.2 i brev fra KMD av 18. juni 2021.

Opplysninger om lønn i staten er offentlig informasjon, og dere står fritt til å distribuere oversikt over lønn- og lønnsnivå i egen virksomhet til medlemmene. Dog, dette bør gjøres på papir og ikke elektronisk. Se regjeringens veileder til offentlighetsloven for ytterligere informasjon.

#### 5.4 Forberedelser til forhandlingene

På det forberedende møtet må dere kreve at dere får nødvendig statistikk fra arbeidsgiver, herunder protokoller fra arbeidsgivers forhandlinger med Akademikerne. Dere bør også lage deres egen statistikkdatabase med resultatet fra tidligere forhandlinger og medlemmenes lønnsutvikling. Etter det forberedende møtet må du som tillitsvalgt videreformidle kravskjemaet og informasjonen til medlemmene slik at de får mulighet til å fremme krav. Enkelte steder er det vanlig at den tillitsvalgte orienterer om forhandlingene og gir råd om utfyllingen av kravskjemaet i et medlemsmøte. Om dere velger å avholde ett medlemsmøte eller en skriftlig videreformidling, har du uansett ansvaret for at kravskjemaet kommer frem til medlemmene sammen med informasjon om frister, fremdrift og råd om begrunnelser. Husk å understreke at alle krav skal være begrunnet. Det er ikke alle medlemmer som fremmer krav på egne vegne, derfor er det viktig at dere som tillitsvalgte går gjennom medlemslista og sørger for at fleste mulig fremmer godt begrunna krav.

Når kravene er innsendt må de gjennomgås. Har du ikke tilstrekkelig kunnskap om kravene må du eventuelt ta kontakt med de aktuelle medlemmene for å få dem til å utdype sine begrunnelser.

Kravene må deretter prioriteres. Prioritering innebærer at de innkomne kravene settes opp i en rangert rekkefølge. Utgangspunktet for prioriteringen må være de føringene NTL lokalt er blitt enige om å følge på medlemsmøte eller styremøte. Føringer fra sentrale parter, lokal lønnspolitikk og lokale føringer vil være nyttig når du skal vurdere hvilke av NTLs krav som det vil være vanskelig eller enkelt å få gjennomslag for.

Når vi prioriterer kravene ser arbeidsgiver umiddelbart hvilke krav som er viktige for NTL. NTLs lønnspolitikk og prioriteringer må være gjenkjennelig gjennom hele forhandlingsløpet.



Der det er mulig anbefaler vi at det dannes en forhandlingsdelegasjon som består av inntil tre personer. Det er ikke et krav om at man er tillitsvalgt for å være med i en forhandlingsdelegasjon. Forhandlingsdelegasjonens oppgave er å prioritere kravene og delta i forhandlingsprosessen. Fordelen med en delegasjon er først og fremst at det alltid er verdifullt å ha med seg noen som har konkret og inngående kjennskap til forhandlingsområdet og medlemmene der. Forhandlingsutvalgt står selvfølgelig fritt til å knytte til seg ressurspersoner, for eksempel medlemmer som har god kompetanse på, og praktisk erfaring med, bruken av regneark.

Det bør lages en oversikt fra siste lokale lønnsforhandlinger over de krav som dere ikke fikk gjennomslag for. Disse bør gjennomgås for å se om kravet fremdeles er reelt for eventuelt å ta dem med som en del prioriteringene ved de innværende forhandlingene.

Du fremmer kravene overfor arbeidsgiver, i tråd med det som er avtalt om framdrift på det forberedende møtet. NTL anbefaler at kravene overleveres som prioritert liste med navn, nåværende stillingskode og lønnstrinn samt krav om nytt lønnstrinn og eventuelt ny stillingskode. Du bør ikke overlevere medlemmets kravskjema til arbeidsgiver.

Det er kun arbeidsgiver som kan fremme individuelle krav på vegne av uorganiserte arbeidstakere. Den lokale potten er fremforhandlet av partene i arbeidslivet og bør i første rekke brukes på organiserte arbeidstakere. Krav arbeidsgiver fremmer på vegne av uorganiserte skal begrunnes og forhandles om på lik linje med andre krav. Det betyr at krav på uorganiserte kan prioriteres ned eller deres krav kan forkastes hvis det finnes bedre begrunnede krav. Arbeidsgiver må argumentere for sine krav og dere kan fremme motkrav. Uorganiserte har tatt et valg om å stå utenfor partsforholdet i arbeidslivet, og en av konsekvensene er at de ikke selv kan fremme lønnskrav. Vi anbefaler derfor at du som tillitsvalgt tar kontakt med tillitsvalgte fra de øvrige tjenestemannsorganisasjonene og avtaler en felles strategi for å begrense delen av potten som går til de uorganiserte.

### 5.5 Gjennomføringen av forhandlingene

Etter å ha vurdert de innkomne krav kommer arbeidsgiver med sitt første tilbud. Dette tilbudet bør gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver, jamfør HTA 2.6.3 nummer 4.

Organisasjonene vurderer tilbudet og fremhever sine krav/prioriteringer og begrunner disse, eventuelt frafaller eller reduserer noen av kravene underveis. Alle parter skal argumentere for sine krav, jamfør HTA 2.6.3 nummer 5. Dette gjelder også arbeidsgiver!

Forhandlingene skal i utgangspunktet foregå i plenum med alle forhandlingspartene til stede. Se punkt 5.3 i veilederen for ytterligere informasjon.

Særmøter bør kun benyttes dersom det er nødvendig at arbeidsgiver og en ansatts organisasjon må diskutere sensitive eller personlige opplysninger om vedkommende. Det som blir sagt under forhandlingene er taushetsbelagt, men det kan likevel være greit å begrense antall tilhørere dersom det er snakk om sensitive eller personlige begrunnelser/argumenter. Ut over dette bør

forhandlingene skje i plenum, for at organisasjonene i størst mulig grad skal ha tilgang til den samme informasjon som arbeidsgiver.

Det er viktig at protokollen inneholder både ny lønnstrinns plassering, eventuell endring av alternativ i lønnsramme og annen nødvendig informasjon. Protokollen er bindende for begge parter og ligger til grunn når den enkelte tilsatte får lønnsøkning.

NTL anbefaler at årets lokale lønnsforhandlinger gjennomføres som fysiske møter hvor alle parter møter ansikt til ansikt. Vår erfaring med digitale forhandlinger er at disse ikke er en fullgod erstatning for det å være tilstede i samme rom som de andre partene.

## 5.6 Informasjon om resultatet

Forhandlingsutvalget, eller styret i det lokale organisasjonsledd bør informere medlemmene om resultatet av lokale lønnsforhandlinger. De som har fått innfridd sine krav bør kontaktes direkte, det samme gjelder de som har fått avslag på sine krav.

Resultatet som helhet og forhandlingsutvalgets vurdering bør legges fram på et medlemsmøte, presenteres på nettsiden til organisasjonsleddet eller omtales i medlemsbladet. Da er det viktig å huske at det kun er resultatet som skal presenteres og ikke hva som har blitt sagt i forhandlingene. Enkeltmedlemmers krav skal ikke diskuteres på medlemsmøter.

Det er ikke alltid protokollen fra lokale lønnsforhandlinger gir et fullstendig bilde av forhandlingene. Forhandlingsdelegasjon bør derfor lage en oppsummering av de lokale lønnsforhandlingene, det kan være nyttig både for styret og for neste års delegasjon å ha denne tilgjengelig. Oppsummeringen bør ta for seg de praktiske forhold i forhandlingen, hva partene var enige og uenige om samt krav fra personer og /eller grupper som bør videreføres neste år.

Protokollen fra forhandlingene er ikke unntatt offentligheten og kan distribueres til medlemmene med navn og resultat, dette framkommer også i punkt 10 i KMDs brev av 18. juni 2021. Selv om heller ikke organisasjonstilknytning er sensitiv informasjon i henhold til offentlighetsloven, se side 81 i Justisdepartementets veileder til offentlighetsloven, så er det likevel greit å fjerne dette fra protokollen før dere distribuerer den.

## 6. Protokoll

Det skal skrives protokoll fra forhandlingene, jamfør HTA punkt 2.6.5. En protokoll skal inneholde navn på partene, tid og sted for forhandlingene, det partene er blitt enige om, eventuelt at man ikke har kommet til enighet. Det skal fremgå i protokollen hva man er uenige om. Hver av partene skal ha et eksemplar av protokollen. Protokollen fra lokale lønnsforhandlinger er et offentlig dokument.

Samtlige parter kan kreve at det tas inn protokolltilførsler. Protokolltilførselen kan være ensidig eller en eller flere av de andre partene kan tiltre protokolltilførselen. En protokolltilførsel er en markering av et standpunkt man har synliggjort under forhandlingene. Det er ingen regler for hva en protokolltilførsel kan brukes til. Den kan for eksempel klargjøre hva partene har ment eller legge føringer for en senere kontakt mellom partene.

Den enkeltes fagforeningstilknytning er strenget tatt ikke en sensitiv personopplysning, likevel kan det i denne sammenhengen være greit å behandle dette som det. Innholdet i protokollen fra lokale lønnsforhandlinger, inkludert oversikten over forhandlingsresultatet, er ikke hemmelig. Det betyr at du fritt kan informere dine medlemmer om resultatet fra forhandlingene, for eksempel ved å sende dem en kopi av protokollen der fagforeningstilknytning er fjernet eller sladdet. Særavtale om lønns- og personalopplysninger § 6 nummer 2 viser til at offentlighetsloven hjemler innsyn i dokumenter som viser en oversikt over lønnsopplysninger til de ansatte i virksomheten, se vedlagte PM 2007-15 og kapitel 10 i KMDs brev av 19. juni 2019.

## 7. Tvist

Twisteløsninger er regulert i HTA punkt 2.7 og tjenestetvistloven kapittel 8. Staten har i tillegg gitt ut personalmelding PM 17/97 "Lokale forhandlinger – tvistebehandling". Twisteløsning ved lokale lønnsforhandlinger gjennomføres i Statens Lønnsutvalg.

Statens lønnsutvalg vurderer ikke om resultatet av lønnsforhandlingene er rimelig eller ikke. Det er heller ikke direkte relevant for utvalget at f eks uorganiserte har kommet bedre ut enn organiserte. Vi oppfatter SLUs praksis slik at de ser etter om forhandlingene har gått riktig for seg, og hvis ikke, om resultatet bør endres på grunn av dette. Dersom f eks arbeidsgivers siste tilbud inneholder NTLs laveste prioriteter, men ingen av de høyeste prioritene, er dette noe SLU kan ønske å slå ned på.

Selv om SLU forholdsvis sjelden ender opp med å faktisk flytte på penger, kan en behandling i SLU kaste lys over dårlige forhandlingsprosesser – og dermed bidra positivt til framtidige forhandlinger.

Ett godt råd er å opptre konsistent gjennom hele forhandlingsløpet, slik at arbeidsgiver hele tiden er klar over NTLs prioriteringer. Dette vil gjøre det enklere å stå i stormen hvis dere ender med å ikke akseptere arbeidsgivers siste tilbud. Et annet godt råd er å ikke bruke brudd som en trussel med mindre du er beredt til å bryte. Det er viktig at du bevarer din troverdighet som forhandler og ikke kommer med tomme trusler. Du har imidlertid mulighet til å bruke tiden etter at forhandlingene er avsluttet til å vurdere om dere skal bringe saken inn for Statens lønnsutvalg eller ikke (se nedenfor om frister). Forbundskontoret kan gjerne bistå med å vurdere om det er hensiktsmessig å sende en sak til lønnsutvalget, og hvordan den bør legges opp. Det er du som lokal tillitsvalgt som skal føre saken for lønnsutvalget. Vi anbefaler at du tar kontakt med forbundskontoret hvis dere vurderer å ta brudd i de lokale lønnsforhandlingene.

Twistebehandlingen har oppsettende virkning. Dette betyr at ingen, heller ikke de som har akseptert arbeidsgivers siste tilbud, kan iverksette resultatet.

Hovedtariffavtalen i statens punkt 2.7.2 setter to frister for voldgiftsbehandling for å sikre en raskest mulig fremdrift. Først skal partene *innen to uker etter at forhandlingene er avsluttet varsle om de vil kreve tvistebehandling*. Fristen begynner å løpe etter at protokollen er undertegnet eller etter at partene er gitt muligheten til å undertegne.

I praksis betyr dette at hvis du vurderer brudd, sier du fra om at du vil vurdere dette ved forhandlingsslutt. Noen steder praktiseres dette ved at man skriver under en uenighetsprotokoll, men tar forbehold om at man vurderer å sende saken til Statens lønnsutvalg. Andre steder praktiseres dette ved at man ikke skriver under protokollen, men innen tre uker enten aksepterer ved å skrive under protokollen eller krever tvistebehandling, og samtidig signerer bruddprotokoll

Dersom du bestemmer deg for brudd, har du *inntil 3 nye uker til å levere stevning til Statens lønnsutvalg*. Altså maksimalt 3 uker + 3 uker regnet fra du har skrevet under protokollen eller hatt mulighet til å skrive under protokollen. Dersom fristene ikke overholdes, vil forhandlingsresultatet normalt bli iverksatt.

For forhandlinger ført på delegert forhandlingsfullmakt er det nivået over (virksomheten) som behandler tvisten. Fristen for å fremme saken til virksomhetsnivået er 2 uker, jf. 2.7.1. Dersom partene på dette nivået heller ikke blir enige er fristen for å varsle tvisteløsning en uke og frist for å levere stevning to uker. Blir partene på nivået over ikke enig, kan tvisten behandles etter reglene for punkt 2.7.2.

#### 7.1 Virkningstidspunktet ved tvist

Virkningstidspunktet er den datoen resultatet gjelder fra. I 2.5.1-forhandlinger er virkningstidspunktet avtalt sentralt og framgår av HTA brevet fra KMD. Partene lokalt kan ikke endre eller avtale seg bort fra et sentralt fastsatt virkningstidspunkt. Hvis en 2.5.1-forhandling ender med tvist, består virkningstidspunktet, men resultatet kan ikke iverksettes før tvistebehandlingen er slutført.

I en 2.5.3-forhandling er virkningstidspunktet en del av forhandlingene. Tvisten har oppsettende virkning. Resultatet kan ikke iverksettes før tvisten er ferdigbehandlet.

#### 7.2 Behandling i Statens lønnsutvalg

Statens lønnsutvalg består av til sammen 11 representanter;

- 3 nøytrale medlemmer,
- 4 representanter for hovedsammenslutningene (1 fra hver hovedsammenslutning), og
- 4 representanter for arbeidsgiversiden.

Representantene for hovedsammenslutningene og for arbeidsgiversiden har likt antall stemmer.

Statens lønnsutvalg kan ikke pålegge arbeidsgiver å øke den økonomiske rammen i forbindelse med de årlige forhandlingene (2.5.1). Lønnsutvalget tar kun stilling til enkeltsaker, ikke til fordelingen av den økonomiske rammen.

En part som ønsker å bringe en tvist inn for Statens lønnsutvalg, må utforme og sende inn stevning til lønnsutvalgets sekretariat. Sekretariatet er i KMD.

Framgangsmåten ved brudd er som følger:

- Du må varsle øvrige forhandlingsparter hvis du ønsker tvisten voldgiftsbehandlet innen 3 uker etter at forhandlingene er avsluttet med en uenighetsprotokoll, jmfør HTA 2.7. Varslingen skjer praktisk ved at du skriver en e-post til ledelsen og de andre forhandlingspartene lokalt om at NTL vil bringe resultatet fra lønnsforhandling i henhold til for eksempel HTA pkt 2.5.3. nummer 1 a for x (navn på den lønnskrevet gjelder) inn for voldgiftsbehandling i Statens lønnsutvalg etter HTA punkt 2.7. I e-posten kan du si at varslingsfristen anses å være overholdt, og at stevning vil bli utarbeidet og oversendt lønnsutvalget innen tre uker.
- Stevningen sendes til Statens lønnsutvalg v/ KMD på epost til sekretæren. Se nærmere om stevningens innhold nedenfor.

- Vedlegg til stevningen er selve kravet, uenighetsprotokollen, varslingen om at saken tas til lønnsutvalget, og evt. støtteskriv fra de andre organisasjonene. Også andre dokumenter kan være aktuelle, for eksempel er det naturlig å vedlegge ny og gammel stillingsbeskrivelse ved saker etter 2.5.3 nummer 1 a).

Stevningen skal angi saksøker (NTL + evt. flere organisasjoner), prosessfullmektig (NTL ved lokal tillitsvalgt) og saksøkt (arbeidsgiver).

Du må ha med en innledning om hva saken gjelder. (Tvist mellom NTL og arbeidsgiver, hjemmelsgrunnlaget for forhandlingene – 2.5.1, 2.5.3 nummer 1, 2 eller 3, hvilket spørsmål NTL anmoder Statens lønnsutvalg om å avgjøre, f eks.: "Tvisten dreier seg om hvorvidt x fyller vilkårene i HTA punkt 2.5.3. nummer 1 a. Under forhandlingene xx dato ble det ikke oppnådd enighet om dette kravet.")

Dersom det er behov for å forklare saken nærmere i detalj, må du gjøre det. Dersom NTL for eksempel mener at det ikke har vært ført reelle forhandlinger, så må det beskrives konkret hvordan forhandlingene har vært ført, og hvorfor NTL mener at dette ikke er godt nok.

Det er først og fremst det innsendte skriftlige materialet som danner grunnlaget for utvalgets avgjørelse. Se nærmere nedenfor om den muntlige behandlingen.

Til slutt må du komme med en påstand: For eksempel at det kreves endring av lønn fra lønnstrinn x til lønnstrinn y og også hva virkningstidspunktet skal være. I saker etter 2.5.1-forhandlinger må påstanden også omtale forslag til inndekning av kravet. Arbeidsgivers siste tilbud disponerer 100 % av potten. Derfor må du foreslå at pengene hentes fra en eller flere personer som ligger inne i det siste tilbudet. Det er viktig at dette er personer som ikke allerede er omfattet av en enighet mellom arbeidsgiver og en annen organisasjon som har akseptert siste tilbud. Det er hensiktsmessig å lete etter uorganiserte.

I praksis vil SLU ha reel argumentasjon for hvorfor vårt medlem bør få, og hvorfor hen bør få i stedet for vedkommende som du foreslår å hente pengene fra. Her bør det gis en inngående argumentasjon opp mot lokal lønnspolitikk, felles føringer og evt. NTLs lønnspolitikk.

Det kan også være aktuelt å ha en subsidiær påstand, der inndekingen foreslås opp mot egne medlemmer som er lavt prioritert.

Lønnsutvalget sender deretter stevningen i kopi til den part som er stevnet og opplyser om frist for tilsvar. Den stevnede part skal avgi tilsvar til stevningen.

Du vil bli innkalt til den *muntlige behandlingen* i utvalget. I møtet får du anledning til å holde en kort innledning. Medlemmene i utvalget har lest sakspapirene grundig, og kan bli provosert hvis du bruker tiden på fortelle dem det som allerede er skrevet. Etter at du sendte inn din stevning har arbeidsgiver sendt et tilsvar. Du bør derfor bruke tiden på å kommentere dette tilsvaret, i tillegg til å peke på de viktigste momentene ved saken. Etterpå får arbeidsgiver anledning til å holde et innlegg. Begge parter kan få spørsmål fra utvalgets medlemmer. Du kan også stille oppfølgingsspørsmål eller komme med kommentarer til det arbeidsgiver sier. Disse møtene varer vanligvis en times tid.

Enkel "mal" for stevning til Statens lønnsutvalg:

---

## STEVNING

Til Statens Lønnsutvalg

Saksøker NTL Avdeling/Forening  
v/prosessfullmektig (*sett inn navn*)  
Adresse

Saksøkt (*Sett inn navn på virksomhet*)  
Adresse

Sakens bakgrunn:

Saken gjelder uenighet mellom (*sett inn navn på virksomhet*) og NTL (*navn på virksomhet*) vedrørende i forbindelse med forhandlinger hjemlet i HTA 2.5.1.

Forhandlingene ble gjennomført dd.mm.åååå, se protokoll (vedlegg 1).

Nærmere redegjørelse for bruddgrunnlaget (vedlegg 2)

Kravet er begrunnet med følgende (vedlegg 3).

Hva kreves avgjort av Statens lønnsutvalg:

Vi ber Statens lønnsutvalg ta stilling til vår påstand.

Påstand:

(*sett inn navn på medlem, gruppe*) tilstås (*sett inn antall lønnstrin*), fra lønnstrinn til lønnstrinn.

Oslo dd.mm.åååå

Norsk Tjenestemannslag – Avdeling/forening

(*Leders underskrift*)

Vedleggsliste

---

## 8. Vedlegg

- Sjekkliste ved lokale forhandlinger
- [Tariffleksikon](http://frifagbevegelse.no/tariffleksikon/)
- [Kravskjema](https://medlem.ntl.no/Content/90385/cache=20200106165845/Kravskjema-staten2019.doc)
- [Lokale forhandlinger 2021, brev fra KMD](https://www.regjeringen.no/contentassets/0d74bb2d32d4432ea615f10f3af37a20/lokalt-brev-2021.pdf)
- [NTLs Prinsipp- og handlingsprogram](https://www.ntl.no/Content/198143/cache=20191801145439/NTL-Prinsipp-og-handlingsprogram-2019-2022-sitater.pdf)
- [NTLs tariffpolitiske uttalelse 2021](https://www.ntl.no/Content/207637/cache=1612444803000/attr=BA837B4CCFFD0388E0530100007F3F7C/NTLs-tariffpolitiske-uttalelse-2021.pdf)
- [Personalmelding 2007-15 Særavtale om lønns- og personalregistre](https://lovdata.no/static/SPHPM/pdf/pm-2007-15.pdf)
- [NTLs lønnspolitikk for staten](https://www.ntl.no/Content/133423/Lonnspolitisk-010316.pdf)
- [Veileder til offentlighetsloven](https://www.regjeringen.no/contentassets/3a11886db3604e9d9a049e872564467d/retteiar_offentleglova.pdf)



## SJEKKLISTE ved lokale forhandlinger

### Forberedelser

- oversikt over hvem du skal forhandle for
- oversikt over medlemmene
- opprett en forhandlingsdelegasjon/utvalg
- informasjon til medlemmene om lokale forhandlinger, kravskjema, frister og lignende
- avholde medlemsmøte for å bli enige om eventuelle hovedprinsipper som legges til grunn ved utarbeidelsen av krav
- motta krav fra medlemmene
- oversikt over medlemmenes lønns plassering
- prioritere kravene, ta stilling - skal kravene fremmes prioritert eller uprioritert
- bestemme et akseptabelt minimumsresultat
- se på protokollene fra foregående år (resultat og protokolltilførsler), kan gi informasjon
- diskutere strategier/argumenter

### Oversendelse av krav/mottak av tilbud/vurdering

- oversende/fremme krav
- motta oversikt over krav fra arbeidsgiver eventuelt kopi av krav fra andre organisasjoner
- vurdere motpartens krav opp mot egne krav
- møte med øvrige organisasjoner - felles strategi mht. uorganiserte
- vurdere egne krav opp mot andre organisasjoners krav og strategi

### Forhandlingene

- vær ryddig - ha orden på dokumentene under forhandlingene
- responder på arbeidsgivers tilbud, godta tilbud på dine medlemmer fortløpende
- revurder kravene fortløpende
- ha øyekontakt med motparten
- fremhev dine krav/begrunnelser
- be om pause i forhandlingene når du har behov for det, ikke la deg presse på tid
- vær kreativ/fleksibel
- kom med forslag til resultat
- aksept/eventuelt brudd
- informasjon i etterkant

**LYKKE TIL!**