



# Veileder til lokale lønnsforhandlinger i staten 2023



# NTLs veileder til lokale lønnsforhandlinger i staten

## Innhold

1. Kort om forhandlingssystemet i staten
2. Lønnsoppgjøret 2023
3. NTLs lønns- og tariffpolitikk
4. Hovedtariffavtalens bestemmelser om lokale forhandlinger (2.5)
5. Virkemidler i lokale lønnsforhandlinger
6. Praktisk gjennomføring av forhandlingene
  - 6.1 Delegering av forhandlingsfullmakten
  - 6.2 Medlemsmøte
  - 6.3 Forberedende møte
  - 6.4 Forberedelser til forhandlingene
  - 6.5 Gjennomføringen av forhandlingene
  - 6.6 Informasjon om resultatet
7. Protokoll
8. Tvist
  - 8.1 Virkningstidspunktet ved tvist
  - 8.2 Behandling i Statens Lønnsutvalg
9. Vedlegg
  - Sjekkliste ved lokale forhandlinger
  - Tariffleksikon
  - Kravskjema
  - Lokale forhandlinger 2023, brev fra KDD
  - NTLs Prinsipp- og handlingsprogram 2023-2026
  - NTLs tariffpolitiske uttalelse 2023
  - Personalmelding 2007-15 Særavtale om lønns- og personalregistre
  - Veileder til offentlighetsloven

Sjekkliste ved lokale forhandlinger

# Innledning

Veilederen er en praktisk håndbok for tillitsvalgte som skal gjennomføre årlige lokale forhandlinger i staten, etter punkt 2.5.1 i Hovedtariffavtalen. Veilederen gjennomgår regler og framgangsmåte ved lokale lønnsforhandlinger. Veilederen skal bidra til å gi dere størst mulig gjennomslag for NTLs tariffpolitikk. Veilederen er oppdatert sommeren 2023.

Har du innspill, kommentarer eller forslag til forbedringer så send dem gjerne på e-post til: guro.vadstein@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 distriktsdepartementet (KDD) på den andre siden. I hovedtariffoppgjørene (annet hvert år) forhandles det om hele innholdet i Hovedtariffavtalen (HTA), i tillegg til lønn. I de såkalte mellomoppgjørene (de årene det ikke er hovedtariffoppgjør) forhandles det normalt kun om lønn. Fram til 2016 var det fire likelydende avtaler, men ved hovedtariffoppgjøret i 2016 ble det tre like avtaler og én ulik. Etter fjorårets hovedtariffoppgjør (2022) er det nå to og to avtaler som er like. I denne veilederen forholder vi oss til den hovedtariffavtalen som gjelder for våre medlemmer.

NTL er medlem av LO Stat og deltar i LO Stats forhandlingsutvalg. LO Stat ved leder har fullmakt til å forhandle på våre vegne med Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD).

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

1. Generelle tillegg er tillegg som gis på A-lønnstabellen i form av økt verdi på lønnstrinnene, og kommer alle som følger vår avtale til gode.
2. Sentrale justeringer er tillegg/endringer for grupper av ansatte.
3. Lokale forhandlinger (HTA 2.5.1) er fordeling av en pott/endring av stillingskoder gjennom forhandlinger mellom lokal arbeidsgiver og lokale tillitsvalgte.

Statens lønnsystem forutsetter at de lokale partene har en omforent lønnspolitikk (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 og/eller brev fra KDD om årets forhandlinger.

HTA punkt 2.3 inneholder føringer om at likelønn, lik lønn for samme arbeid og arbeid av lik verdi, erfaring og ansvar skal ivaretas som mål for den omforente lønnspolitikken. Det er viktig at NTLs tillitsvalgte vektlegger at *oppgaver og ansvar* skal være avgjørende for lønnsnivå og lønnsutvikling. Vår hovedtariffavtale inneholder minstelønnsbestemmelser som sikrer startlønnsnivå, også basert på utdanningsnivå, jf. HTA § 5 bokstav B. Det er derfor ikke behov for at den lokale lønnspolitikken inneholder ytterligere minstelønnsbestemmelser knyttet til oppnåelse av formell utdanning. Det må ikke inngås lokal lønnspolitikk som undergraver prinsippene i vår hovedtariffavtale om betydningen av oppgaver og ansvar.

Minstelønnsbestemmelsene for de ulike stillingskodene gjelder for vår hovedtariffavtale, ikke for Akademikernes eller Unios avtale. Disse to hovedsammenslutningene har aktivt fjernet minstelønnsbestemmelser for en rekke stillinger. Dersom de ønsker å sikre minstelønnsnivåer lokalt, må de finansiere dette av de midlene som er satt av til lokale forhandlinger. Sikring av minstelønnsnivåer for ansatte som følger Akademikerne/Unio sine avtaler må ikke under noen omstendighet finansieres ved lokal tilleggsavsetning fra arbeidsgiver. En slik ordning vil gi en større pott og høyere lønnsutvikling for deres avtale enn for vår.

NTLs lønnspolitikk, vedtatt i vårt Prinsipp- og handlingsprogram, slår fast at de generelle, sentrale 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.



## 2. Lønnsoppgjøret 2023

### **Generelt tillegg fra 1. mai 2023**

Forhandlingsresultatet i årets hovedtariffoppgjør endte med en historisk høy avsetning til generelle tillegg, innenfor en total ramme på 5,2 %. Hele 85 % av de disponible midlene ble avsatt til generelle tillegg. Tilleggene er fordelt som et flatt kronetillegg på kr 31 000 på alle lønnstrinnene. Det sentrale oppgjøret har en svært god lavtlønns- og likelønnsprofil.

### **Lokale lønnsforhandlinger per 1. mai 2023**

Årets forhandlinger endte med en avsetning til lokale forhandlinger som utgjør 15 % av den disponible rammen. Forhandlingene skal skje på bakgrunn av en økonomisk avsetning som er beregnet av gjennomsnittslønn i den enkelte virksomhet fordelt på det enkelte avtaleområdet. KDD har beregnet dette og det er omtalt i punkt 7.2 i «Brev om lokale lønnsforhandlinger». Lokale forhandlinger skal gjennomføres med virkningstidspunkt 1. mai og med forhandlingsfrist 31. oktober.

### **NTLs vurderinger av mellomoppgjøret 2023**

Alle medlemmer i NTL har fått en lønnsøkning per 1. mai. Vi er godt fornøyde med at vi i år fikk gjennomslag for kravet vårt om likt kronetillegg til alle i år. NTL er derimot ikke fornøyd med at det ble avsatt en pott til lokale forhandlinger.

Det er ikke gitt spesielle sentrale føringer til årets lokale lønnsforhandlinger. KDD presiserer likevel at prinsippet om likelønn mellom kjønnene står fast, se siste avsnitt i punkt 6 i «Brev om lokale forhandlinger 2023» datert 13. juni i år. I virksomheter hvor lønnsforskjeller mellom menn og kvinner er en utfordring, vil en henvisning til presiseringen fra KDD 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.

Merk at dersom det avdekkes lønnsforskjeller som ikke kan forklares med annet enn diskrimineringsgrunnlagene i likestillings- og diskrimineringsloven § 6 (kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder), plikter arbeidsgiver å rette opp lønnsforskjellene uten at dette skal dekkes av avsetning til lokale forhandlinger. Hjemmel for dette finnes i HTA punkt 2.5.3 nr. 3.

Forholdet til uorganiserte har blitt langt mer komplisert gitt Stortingets vedtak i Innst. 466 S (2021-2022), romertallsvedtak nr. IV, av 16. juni 2022 om at uorganiserte skal få sine individuelle lønns- og arbeidsvilkår fastsatt etter den hovedtariffavtalen som har flest årsverk i den enkelte virksomhet. Dette endret tidligere praksis, hvor de uorganiserte uansett fulgte vår hovedtariffavtale.

KDD åpner i femte avsnitt under brevets punkt 7.2 for ny beregning av hvilken hovedtariffavtale som er størst i den enkelte virksomhet. Dette har betydning for hvilken avtale de uorganiserte skal følge og vil øke den disponible rammen avsatt til lokale forhandlinger. Dersom det har skjedd større endringer i virksomheten som har konsekvenser for avtalenes størrelse, må dette tas opp med arbeidsgiver og KDD så raskt som mulig for ny beregning.

## 3. NTLs lønns- og tariffpolitikk

NTL er det største fagforbundet i staten og organiserer alle grupper ansatte. NTLs tariffpolitikk er nedfelt i Prinsipp- og handlingsprogrammet og årlige tariffpolitiske uttalelser fra landsstyret. NTLs tariffpolitikk forplikter deg som er tillitsvalgt ute på en virksomhet. NTL 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 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 gi 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*.

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 ønsker verken arbeidsgiver eller de andre organisasjonene å gi de laveste lønte lønnsopprykk i lokale forhandlinger. Som 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.

Årets generelle tillegg ble gitt som et flatt kronetillegg på kr 31 000 til alle lønnstrinn på vår hovedtariffavtale. Det er viktig at du er kjent med resultatet av de sentrale forhandlingene for å kunne manøvrere best mulig i de lokale forhandlingene. Det er viktig for NTL at oppnådd resultat i sentralt oppgjør ikke undergraves i de lokale forhandlingene. Det betyr at man må være særskilt opptatt av at lavtlønns- og likelønnsprofilen ikke forringes.

I tråd med NTLs lønns- og tariffpolitikk slik den framkommer i vårt prinsipp- og handlingsprogram, 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.

## 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. NTL vil jobbe for likelønn mellom kjønnene, uten at lønnsforskjellene innad i staten øker.

Et viktig hjelpemiddel er arbeidsgiver sin aktivitets- og redegjørelsesplikt iht. likestillings- og diskrimineringsloven (arbeid med likestilling og mot diskriminering). Bufdir har utarbeidet veileder til dette arbeidet.

[https://www.bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets\\_og\\_redegjorelsesplikt\\_for\\_arbeidsgivere/](https://www.bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets_og_redegjorelsesplikt_for_arbeidsgivere/)

Arbeidet skal skje løpende og i samarbeid med de tillitsvalgte. Arbeidet med likestilling og mot diskriminering skal følge en fire-trinns metode gjennom året. Arbeidsmetoden består i å kartlegge og undersøke, og deretter analysere risiko for diskriminering og hinder for likestilling i virksomheten. Deretter skal man iverksette tiltak og til slutt vurdere resultater av disse tiltakene.

Arbeidet skal omfatte en rekke områder. De områdene som er relatert til lønnspolitikken og forhandlinger er;

- rekruttering (HTA 2.5.5),
- lønns- og arbeidsvilkår (lokal lønnspolitikk),
- forfremmelse og utviklingsmuligheter (HTA 2.5.1, 2.5.2 og 2.5.3).

Annethvert år skal man iht. loven kartlegge lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike nivåer/grupper. I den enkelte virksomhet må man se på hvilke tall, nivåer og grupperinger som er relevante. Vi vet at diskriminering og ulikelønn pga. kjønn kan forekomme ved forhandlinger etter alle hjemlene i HTA. Det er derfor viktig at man i kartleggingen får analysert under hvilke omstendigheter det i deres virksomhet kan skje/skjer diskriminering. Spørsmålet som må stilles er om det er ved ansettelse, ved forhandlinger på særskilt grunnlag eller lokale forhandlinger det faktisk skjer eller er risiko for diskriminering? I tillegg så kan det være forskjeller mellom driftsenheter, divisjoner, regioner osv. Tillitsvalgte skal være med og må stille krav til hva slags statistikk som er nødvendig og hva slags opplysninger dere trenger for å vurdere risikoen for diskriminering i virksomheten.



## Statistikk

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

Det kan være nyttig å utarbeide egen statistikk for intern bruk i NTLs forhandlingsutvalg der det er mulig. Den lovpålagte statistikken som lages pga aktivitets- og redegjørelsesplikten kan dere bruke sammen med egen statistikk. 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. Det er ikke ønskelig at lederlønnsutviklingen er høyere enn utviklingen hos de øvrige ansatte.





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

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 til midler fra virksomheten og vurderer eventuelle resirkulerte midler

Fordelingen av potten til lokale forhandlinger er beregnet av KDD, jfr «Brev om lokale forhandlinger 2023», punkt 7.2. Potten skal fordeles på bakgrunn av lønnsmassen i virksomheten, basert på gjennomsnittslønn fordelt på de ulike tariffavtalene. Vedlegget «Gjennomsnittslønn og hjelpeark 2023» inneholder oversikt per virksomhet.

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 ved å flytte midler fra driftsutgifter til lønnsutgifter, skal dette *drøftes* i henhold til Hovedavtalen i Staten (HA) § 18, nummer 1 bokstav i.

Dersom arbeidsgiver ønsker å legge til potten et større beløp, må dere være oppmerksomme 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 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. Økt lønnsglidning trekkes fra totalrammen og gir mindre disponible midler i neste års hovedtariffoppgjør.

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 en avtale. Dette vil være et brudd med statens forvaltningsrettslige likebehandlingsprinsipp, se brevets punkt 6, tredje avsnitt.

Dersom det skal legges til midler fra virksomheten, vil det være et spørsmål hvilket fordelingsprinsipp som skal brukes mellom de to avtalene (hhv. Akademikerne/Unio og LO Stat/YS). Som tillitsvalgt er det din oppgave å påse at NTLs medlemmer ikke kommer dårlig ut, også i dette spørsmålet.

## 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 i 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 *delegere* 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 KDD 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 har vi forhandlingsrett etter HTA.

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

I pkt. 4 i årets brev om lokale lønnsforhandlinger fra KDD står det at: *"KDD anbefaler derfor at arbeidsgivere legger til rette for at tillitsvalgte i egen virksomhet kan forberede og delta i lokale forhandlinger."* Formuleringen fra KDD er en styrke for de av våre tillitsvalgte som sliter med å få nødvendig tid, reise eller andre forutsetninger for deltakelse 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, jfr. HTA 2.1, siste avsnitt.

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.

## 5. Virkemidler i lokale lønnsforhandlinger

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

- a. Tillegg som lønnstrinn eller kroner.
- b. Gruppetillegg.
- c. Individuelle tillegg.
- d. Flytte ansatte mellom lønnsstige og direkteplassert avlønning.
- e. Endret stillingskode.
- f. Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested og lignende.
- g. Opprette og endre særavtaler.

Kronetillegg kan være fast eller tidsavgrenset.

Adgangen til å endre lønsplasseringen er mest brukt. Partene stiller fritt til å avtale hvilket lønnstrinn som skal tildeles såfremt det ligger innenfor HTAs minimums- og maksimumsnivå.

### **Eksempel a:**

Stillingskode (SKO) 1434 Rådgiver ligger i lønns spenn 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, og hen kan tilstås fast eller tidsavgrenset kronebeløp utover dette.

### **Eksempel b:**

Partene kan avtale 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. Endring av stillingskode fra én kode plassert i lønnsstige til en annen kode plassert i lønnsstige innebærer også at stillingsansienniteten skal regnes fra år null i den nye stigen. Det innebærer for dette eksemplets del at de som overføres opparbeider seg nye ti år med automatiske ansiennitetsopprykk ved endring fra SKO 1063 Førstesekretær til SKO 1065 Konsulent.

## Kroner versus lønnstrinn

Det har lenge vært mulighet for å bruke faste 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, 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 lønnsopprykk som kronetillegg ikke justeres på samme måte som lønnstrinna på A-lønnstabellen når vi framforhandler generelle tillegg per 1. mai.

Dette er omtalt i kapittel 7.1 i KDDs brev. KDD pålegger virksomhetene å omgjøre kronetillegg til lønnstrinn, når nivået for neste lønnstrinn nås. NTL ønsker at de lokale partene forholder seg til lønnstrinnsystemet i staten i størst mulig grad.

## Gruppekra

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 som kan gjøre det), kun flytte folk til høyere lønnstrinn eller gi kronebeløp i tillegg til lønnstrinn. Prosenttillegg er ikke et tillatt virkemiddel etter vår hovedtariffavtale, jfr. HTA 2.5.4. 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 organisasjonsgraden i egen virksomhet og hvilke stillingskoder medlemmene fordeler seg på både i SKO og antall. Et godt gruppekra 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 gruppekra.



## 6. 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.

### 6.1 Delegering av forhandlingsfullmakten

HTA åpner for at det kan føres forhandlinger på områder som ikke er eget forhandlingsområde, jfr. 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 et universitet.

Et absolutt vilkår for at forhandlingene skal delegeres er at nivået det delegeres til er en *driftsenhet*. Spørsmålet om delegering skal drøftes. Vi anbefaler å si nei til slik delegering. Ved uenighet lokalt, skal saken avgjøres av KDD etter drøftinger med hovedsammenslutningene. Vår begrunnelse for å være skeptisk til delegering er:

- **Oppsplitting**

En oppsplitting av forhandlingsområdene gjør det vanskeligere å få gjennom gruppekrav. Dersom lønnsnivået er ulikt i utgangspunktet vil en fordeling av penger mellom de 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 som 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.

## 6.2 Medlemsmøte

Vi anbefaler at det avholdes 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 gruppekav 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 hvert år 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.

## 6.3 Forberedende møte

Forhandlingene starter med et forberedende møte mellom partene, jfr. 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 møtet. Det er viktig at dere prøver å få en omforent holdning til bruk av særmøter under forhandlingene. Etter HTA punkt 2.6.3 nummer 3 kan hver av partene be om særmøte ved behov. Dette betyr at 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.

Det er inntatt i HTA, 2.6.3 nr. 5, at kravene skal utveksles samtidig dersom en av partene krever det. Dette er en regel vi har arbeidet lenge for å få innført, og det er viktig at det følges opp lokalt.

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 enige 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 sluttført før protokollen er underskrevet.

## Føringer

Som vi allerede har nevnt en rekke ganger sender KDD ut et brev til arbeidsgiverne hvert år før de lokale forhandlingene. Dette brevet må leses før dere starter arbeidet med årets lokale forhandlinger. Samtidig inneholder brevet noen tolkninger som hovedsammenslutningene ikke nødvendigvis er enige i, og brevet 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 enige om hvordan eventuelle sentrale føringer skal følges opp lokalt. Selv om det i år ikke er gitt en sentral føring om å prioritere likelønn i de lokale forhandlingene, anbefaler vi likevel at dere gjør dette.

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.

Alle arbeidstakere som er omfattet av tariffavtalen omfattes av de lokale forhandlingene, med mindre de er eksplisitt unntatt. For eksempel er personer ansatt etter 1. mai ikke omfattet av de lokale forhandlingene. HTA nevner uttrykkelig en del grupper som skal være omfattet av forhandlingene, som f.eks. arbeidstakere med permisjon med lønn skal omfattes av forhandlingene. Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntrådt etter foreldrepermisjon uten lønn skal også vurderes lønnsmessig. Det er viktig å huske på at ansatte som er midlertidig ansatte er omfattet av forhandlingene.

## Potten

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 høytløns- enn for lavtlønnsgrupper, 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 forgoftbefinnende. 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 skyte midler til potten skal disse være forholdsmessig like for de to avtalene, med mindre det er gode grunner til å fravike dette. Et eksempel kan være at det er behov for å løfte en lavtlønnsgruppe, og at alle ansatte i denne gruppa befinner seg på den ene avtalen.



## Lønnsopplysninger med videre

På det forberedende møtet skal dere bli enige om hvilken type og form på tallmateriale som skal benyttes. Såfremt dere er fornøyde 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 KDD av 13. juni 2023.

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. Det er en viss spenning mellom reglene rundt personvern på den ene siden og reglene rundt offentlighet og taushetsplikt på den andre siden. Den enkeltes fagforeningsmedlemskap er mer sensitivt enn hva hen har i lønn. Se regjeringens veileder til offentlighetsloven, der det legges til grunn at heller ikke fagforeningsmedlemskap er taushetsbelagt.

### 6.4 Forberedelser til forhandlingene

På det forberedende møtet må dere kreve at dere får nødvendig statistikk fra arbeidsgiver, herunder protokoller fra arbeidsgivers forhandlinger med Akademikerne og Unio. Dere bør lage deres egen statistikkdatabase med resultatet fra tidligere forhandlinger og medlemmenes lønnsutvikling. Etter det forberedende møtet må du 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 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.

Prioriterte krave viser arbeidsgiver hvilke krav som er viktige for NTL. NTLs lønnspolitikk og prioriteringer må være gjenkjennelige gjennom forhandlingsløpet.

Der det er mulig anbefaler vi at det dannes en forhandlingsdelegasjon på minst tre personer. Det er ikke et krav om at man er tillitsvalgt for å delta i en forhandlingsdelegasjon. Forhandlingsdelegasjonens oppgave er å prioritere kravene og gjennomføre forhandlingene. Fordelen med en delegasjon er først og fremst at det er verdifullt å ha med seg noen medr konkret og inngående kjennskap til forhandlingsområdet og medlemmene. Forhandlingsutvalget står fritt til å knytte til seg ressurspersoner, for eksempel medlemmer med god kompetanse på, og praktisk erfaring med, bruken av regneark.

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

Dersom de uorganiserte er omfattet av de samme lokale forhandlingene som NTL deltar i, anbefaler vi at du tar kontakt med tillitsvalgte fra de øvrige tjenestemannsorganisasjonene og avtaler en felles strategi for å begrense delen av potten som går til de uorganiserte.

## 6.5 Gjennomføringen av forhandlingene

Etter å ha vurdert innkomne krav kommer arbeidsgiver med sitt første tilbud. Dette tilbudet skal gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver, jfr. 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, jfr. HTA 2.6.3 nummer 6. Dette gjelder også arbeidsgiver!

Forhandlingene skal foregå i plenum med alle forhandlingspartene til stede, jfr. HTA pkt. 2.6.3 nr. 2. 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 til stede i samme rom som de andre partene.

## 6.6 Informasjon om resultatet

Informasjon om resultatet er en del av forhandlingene. Man bør bli enige med de andre partene om hvordan dette skal gjøres. Det er ulik praksis i de ulike virksomhetene; i en del virksomheter er det vanlig at arbeidsgiver informerer, mens i andre er det fagforeningene som informerer sine medlemmer.

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 siste avsnitt under punkt 10 i KDDs brev av 13. juni 2023. 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.

## 7. Protokoll

Det skal skrives protokoll fra forhandlingene, jfr. 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 kan vurderes som en sensitiv personopplysning, og det kan derfor 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 siste avsnitt under punkt 10 i KDDs brev av 13. juni 2023.

## 8. Tvist

Tvisteløsninger er regulert i HTA punkt 2.7 og tjenestetvistloven kapittel 8. Staten har i tillegg gitt ut personalmelding PM 17/97 "Lokale forhandlinger – tvistebehandling". Tvisteløsning ved lokale lønnsforhandlinger gjennomføres i Statens lønnsutvalg (SLU).

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.

Opptre konsistent gjennom hele forhandlingsløpet, slik at arbeidsgiver hele tiden er klar over NTLs prioriteringer. Dette gjør det enklere å stå i stormen hvis dere ender med å ikke akseptere arbeidsgivers siste tilbud. Et annet råd er å ikke true med brudd med mindre du er beredt til å bryte. Det er viktig at du bevarer troverdigheten 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.

Tvistebehandlingen 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 to 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 2 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 1 uke og frist for å levere stevning 2 uker. Blir partene på nivået over ikke enig, kan tvisten behandles etter reglene for punkt 2.7.2.

## 8.1 Virkningstidspunktet ved tvist

Virkingstidspunktet er den dato resultatet gjelder fra. I 2.5.1-forhandlinger er virkningstidspunktet avtalt sentralt og framgår av HTA og brevet fra KDD. 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.

## 8.2 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 KDD.

Framgangsmåten ved brudd er som følger:

- Du må *varsle* øvrige forhandlingsparter hvis du ønsker tvisten voldgiftsbehandlet innen 2 uker etter at forhandlingene er avsluttet med en uenighetsprotokoll, jfr. HTA 2.7 (ev. innen 1 uke dersom saken er behandlet på virksomhetsnivå, jf. 2.7.1). 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.
- Samtidig som du varsler, skal du sørge for at de sentrale parter (KDD og hovedsammenslutningene) orienteres (2.7.2., annet avsnitt). Forbundskontoret vil ev. kunne bistå med dette.
- *Stevningen* sendes til Statens lønnsutvalg v/ KDD 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 inndekningen 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 tilsvarende. Den stevnede part skal avgi tilsvarende 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 å fortelle dem det som allerede er skrevet. Etter at du sendte inn din stevning har arbeidsgiver sendt et tilsvarende. 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



## 9. Vedlegg

- Sjekkliste ved lokale forhandlinger
- [Tariffleksikon](#)
- [Kravskjema](#)
- [Lokale forhandlinger 2023, brev fra KDD](#)
- [NTLs Prinsipp- og handlingsprogram 2023-2026](#)
- [NTLs tariffpolitiske uttalelse 2023](#)
- [Personalmelding 2007-15 Særavtale om lønns- og personalregistre](#)
- [Veileder til offentlighetsloven](#)

# 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 lønnplassering
- 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!**