



Til tillitsvalgte i Juristforbundet – Stat

Oslo, 23. Juni 2023

Veileder til lokale lønnsforhandlinger

Hvert år sender Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD), som overordnet arbeidsgiver i staten, ut et brev til underliggende virksomheter i etterkant av det sentrale oppgjøret. Brevet, gjerne kalt lokalt brev eller KDD-brevet, gjennomgår tariffavtalene, nyheter og endringer, samt gir informasjon om gjennomføringen av det lokale lønnsoppgjøret. Dette brevet er det svært viktig at også dere tillitsvalgte har satt dere inn i. Vi i Juristforbundet – Stat har derfor trukket frem de viktigste punktene, og de viktigste argumentene dere tillitsvalgte bør bruke frem mot og i forhandlingene. Du kan lese brevet i sin helhet [her](#).

Innhold

Lokal lønnsdannelse.....	3
Likebehandling.....	3
Beregningen av økonomi.....	3
Arbeidsgivers tilskudd.....	3
Tillitsvalgtes rolle.....	4
Hvem som omfattes av forhandlingene.....	4
Uorganiserte.....	4
Ledere.....	4
Forhandlingssteder.....	5
Parter.....	5
Lokal lønnspolitikk – og bruk av arbeidstitler.....	5

Frist for gjennomføring.....	6
Gjennomføringen.....	6
Uenighet.....	7
Avslutning	7
Tvist.....	7
Tvist ved delegerte forhandlinger.....	7
Tvist til Statens lønnsutvalg	8
Innsyn i resultatet fra forhandlingene	8

Lokal lønnsdannelse

Det er viktig for tillitsvalgte og arbeidsgivere å huske på det grunnleggende prinsippet at all lønnsdannelsen for våre medlemmer skjer lokalt. Dette forutsetter at man må ha et bevisst forhold til at alle skal ha en rimelig lønnsutvikling over tid. Dette innebærer også en bevisst bruk av virkemidler. Generelle lokale tillegg vil i mange tilfeller være fint og fornuftig å bruke, men er noe som må vurderes lokalt. Er det aktuelt å ta i bruk generelle tillegg i deres virksomhet, bør dette forankres i medlemsmassen.

Mange av dere har i år opplevd at kollegaer på den andre avtalen har fått et sentralt tillegg på kr. 31 000, og flere har lurt på hvordan vi best kan forholde oss til det. Til det vil vi for det første vise til det argumentasjonsnotatet som ble sendt ut til alle tillitsvalgte for kort tid siden. Her har vi gitt noen argumenter og tips til hvordan dette kan håndteres. I tillegg vil vi understreke viktigheten av i år å «vaske» medlemslistene. Vasking vil si å for eksempel ta ut de som ikke lenger er ansatte i virksomheten av listene. På den måten sikrer vi at potten blir fordelt på en måte som gir størst uttelling for deres medlemmer.

Likebehandling

Det er ikke adgang til å vektlegge fagforeningstilhørighet ved lønnsfastsettelse, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 34 og arbeidsmiljøloven § 13. Lokal lønnspolitikk må gjenspeile dette. Det er også viktig at det er arbeidsgiver som har ansvaret for en helhetlig lønnspolitikk, se punkt 6 i KDD-brevet.

Beregningen av økonomi

Den økonomiske avsetningen til de årlige forhandlingene fremgår av punkt 2.5.1 i begge avtalene. Avsetningene er ulik på både virkningstidspunkt og størrelse. For Akademikernes del skal det avholdes lokale forhandlinger innenfor en ramme på 5,3 % av lønnsmassen. Arbeidsgiver *har plikt til* å fordele hele beløpet de mottar for de lokale forhandlinger. Beløpet skal bare fordeles etter 2.5.1-forhandlinger. Det er ikke anledning til å la noe stå ubenyttet, se KDD-brevet punkt 7.

Arbeidsgivers tilskudd

Dersom arbeidsgiver skyter inn egne budsjettmidler i potten, skal disse i utgangspunktet fordeles forholdsmessig mellom avtalene (etter størrelsen på lønnsmassen). Arbeidsgiver skal orientere organisasjonene før forhandlingene starter om det gis tilskudd og eventuelt størrelsen på tilskuddet. Den samlede avsetning skal gjennomgå i det forberedende møtet. Arbeidsgiver kan ikke ensidig sette betingelser for tilskudd, det inngår i den samlede potten som partene har et felles ansvar for å fordele, se KDD-brevet punkt 7 og 8.

JF-Stat anbefaler alle tillitsvalgte å jobbe for at arbeidsgiver legger til budsjettmidler i årets pott. Det vil kunne være avgjørende for å sikre våre medlemmer den rimelige lønnsutviklingen de etter HTA skal ha, og også for at arbeidsgivere skal kunne beholde høyt kvalifisert arbeidskraft. Be for eksempel arbeidsgiver beregne resirkulerte midler, jf. HTA

2.5.1 første ledd b), og bruk innsikten dere har i budsjettsituasjonen og hva som eventuelt er av disponible midler per 1. budsjettrevisjon.

Tillitsvalgtes rolle

Vervet som tillitsvalgt gir kompetanse og skal vektlegges i videre tjeneste og karriere. Dette skal hensyntas ved lønnsforhandlingene. Som tillitsvalgt kan det oppleves krevende å skulle fremme krav og argumentere for (men ikke selv forhandle) høyere lønn for seg selv. Det må dere likevel gjøre. Å være tillitsvalgt kan være krevende, og mange utøver vervet på toppen av en full stilling. Det er ikke annet enn rimelig at dere da også skal kunne kreve en lønnsjustering. Rent praktisk kan dere ikke forhandle egen lønn, så diskuter dette med delegasjonen. At de ansatte er representert ved tillitsvalgte er nødvendig for å få gjennomført forhandlinger, og viktig også for arbeidsgiver.

Hvem som omfattes av forhandlingene

Alle statlige ansatte med lønn i det statlige tariffområdet på virkningstidspunktet omfattes. Arbeidstakere som har lønnet permisjon omfattes også av forhandlingene. Også timelønnede og deltidsansatte er omfattet av HTA, og skal ivaretas under forhandlingene. At det motsatte står i KDDs brev er en feil. Timelønnede kan typisk være studenter, og våre tillitsvalgte må avklare om virksomheten har slike ansatte. Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntådd etter foreldrepermisjon uten lønn, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5, eller omsorgspermisjon uten lønn, jf. fellesbestemmelsene § 20 nr. 7, skal også vurderes lønnsmessig, jf. HTA 2.5.1.

Uorganiserte

Etter hovedoppgjøret i 2022 skal uorganiserte følge den avtalen som er størst i den enkelte virksomhet. For mange virksomheter vil det være Akademikeravtalen, og dere som tillitsvalgte må derfor forholde dere til at uorganiserte skal ta del i den samme potten som egne medlemmer, se KDD-brevet pkt. 2.

Det er viktig å understreke at de uorganiserte også tar med sin lønnsmasse inn, slik at potten blir større. Som tillitsvalgte forhandler dere likevel kun for egne medlemmer.

Det er arbeidsgiver som har ansvar for uorganiserte, og disse har ingen som forhandler for dem. Det er altså legitimt for dere som tillitsvalgte å for eksempel kjempe for at deres medlemmer skal ha en større lønnsjustering enn uorganiserte.

Ledere

Fagdepartementet fastsetter lønnsendring for virksomhetens øverste leder. Lønnsendring for ledere på neste nivå («toppledergruppen») fastsettes av øverste leder for virksomheten etter avtale med forhandlingsberettigede organisasjoner. Lønnsendringer for ledere omtalt i

Hovedtariffavtalen pkt. 2.5.2 skal dekkes innenfor virksomhetens eget budsjett, og ikke dekkes av den sentrale avsetningen.

Ledere som ikke skal forhandles innenfor potten må ha særskilt oppmerksomhet (dvs. ledere etter 2.5.2), fordi tilsvarende ledere som følger den andre HTA får sin lønn oppjustert med økning av verdien av lønnstrinnene, selv om de ikke skal være med i den lokale potten. Dette er særlig viktig å adressere i de virksomhetene som eventuelt måtte mene at de ikke har penger til å løfte disse lederne på vår avtale.

At lønnsutviklingen skjer lokalt gjelder også for våre ledermedlemmer. Disse må også sikres en rimelig lønnsutvikling og ivaretas under forhandlingene. Ledere er viktige å ivareta lønnsmessig for at de skal bli værende på vår avtale med sin lønnsmasse.

Forhandlingssteder

Lokale forhandlinger skal utføres på de steder som har fått forhandlingsfullmakt. Det er adgang til å delegerer forhandlingene, og det er arbeidsgiver som beslutter det. En eventuell delegering skal drøftes med partene. Delegasjonen kan skje for alle eller noen typer forhandlinger - både årlige forhandlinger og/eller forhandlinger på særlig grunnlag, se KDD-brevet pkt. 5.

Ettersom det er arbeidsgivers beslutning å delegerer forhandlingene, er det også rimelig å arbeidsgiver dekker de nødvendige kostnader som måtte oppstå som følge av dette. Bl.a. kan det gjelder kostnader til reise- og overnatting for tillitsvalgte.

Parter

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

Lokal lønnspolitikk – og bruk av arbeidstitler

Det er forutsatt at virksomheten har en lokal lønnspolitikk, HTA 2.3. Denne skal primært være omforent mellom partene. I den lokale lønnspolitikken skal partene nedfelle det de er enige om. Lokal lønnspolitikk skal ivareta likelønn, kompetanse, ansvar, midlertidig ansatte og ansatte i permisjon. Det skal av arbeidsgiver utarbeides nødvendige oversikter og sammenstillinger over lønn på alle nivå, fordelt på menn og kvinner.

Det er presisert i KDD-brevet at det er adgang til å etablere lokale arbeidstitler. Dette håper vi dere bruker opp mot arbeidsgiver. JF-Stat oppfordrer alle tillitsvalgte til å gjøre bruk av arbeidstitler (juridisk rådgiver/juridisk seniorrådgiver) til et tema under årets lokale lønnsforhandlinger. Dette vil være et viktig steg i arbeidet for å synliggjøre juridisk kompetanse, og på sikt oppnå egne stillingskoder for jurister.

Frist for gjennomføring

De lokale forhandlingene skal sluttføres innen 31. oktober for begge avtaler. Det er arbeidsgivers ansvar at det innkalles til lokale forhandlinger, herunder at det innkalles tidlig nok til at det er avsatt tilstrekkelig tid og blir reelle forhandlinger. Partene skal sammen avklare og bli enige om hvordan forhandlingsprosessen skal gjennomføres. Det innebærer at alle sider ved forhandlingene skal være avtalt mellom partene, blant annet antall forhandlingsmøter og hvor lenge de skal vare. JF-Stat anbefaler at et forhandlingsmøte ikke varer utover normal arbeidstid, og i alle tilfeller ikke langt utover kvelden. Da bør det heller avtales flere møter, helst med noe tid mellom. I større virksomheter vil det normalt være behov for flere møter, gjerne over flere uker. Tidsplanen som avtales må ta høyde for dette. En prosess hvor tillitsvalgte blir presset på tid, vil ofte ikke være en grundig prosess, og da heler ikke gi et så godt forhandlingsresultat som mulig. Hvem som representerer partene er det den enkelte part som har full råderett over, se også det som er sagt over om parter

Gjennomføringen

Det skal holdes forberedende møte, først på virksomhetsnivå og siden på delegert nivå. Partene på virksomhetsnivå kan ved enighet gi føringer for de delegerte forhandlingene. På delegert nivå må man avvente møtet på virksomhetsnivå.

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

Lokale lønnsforhandlinger forutsetter at lønnsdata foreligger i en slik form at partene unngår uenighet om tallgrunnlaget. Partene skal avklare hvilke statistikker og lønnsopplysninger som skal være grunnlag for forhandlingene, og det forutsettes at det er enighet om dette før forhandlingene starter. KDD påpeker også at partene bør bli enige om hvor mye som skal legges ut i første tilbud fra arbeidsgiver, og at dette tilbudet skal gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver. Videre påpekes at partene bør bli enige om fremdriften, herunder både når krav fremlegges og hvor mange krav og tilbud som skal fremlegges (side 8). Det er en klar fordel om første tilbud kun omfatter en begrenset andel av potten, f.eks. 50-60 %, for at det skal være tilstrekkelig rom for forhandlinger. Som utgangspunkt vil det også være en fordel å ikke sette et bestemt tak på antall tilbud.

Vi understreker at det er et felles ansvar at det avsettes tilstrekkelig tid, at partene skal drøfte hvor stor del av avsetningen arbeidsgiver skal fremlegge i første tilbud - dette er ikke

noe arbeidsgiver ensidig kan bestemme, og at første tilbud fra arbeidsgiver skal gjenspeile kravet fra både arbeidsgiver og organisasjonene. En part kan avvente å starte forhandlinger både om det ikke er enighet om hvilke opplysninger som skal foreligge i forkant og dersom det ikke er enighet om prosessen og tidsplanen for forhandlingene.

Uenighet

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

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

Avslutning

Det skal føres protokoll fra forhandlingene, med innhold som beskrevet i tjenestetvistloven § 9 (herunder at ingen uvedkommende har hatt adgang til forhandlingene). Partene på virksomhetsnivå skal orienteres om resultatet. Forhandlingene skal evalueres, først på delegert nivå, og siden på virksomhetsnivå (side 9).

Tvist

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

Tvist ved delegerte forhandlinger

Ved delegerte forhandlinger skal uenighet bringes inn for partene på virksomhetsnivå. Juristforbundet vil anbefale at prinsipielle uenigheter eller «gamle, vedvarende uenigheter» bringes inn til virksomhetsnivå for avklaring. Fristen for å bringe saken inn er 14 dager fra forhandlingene er avsluttet. Virksomhetsnivået har i utgangspunktet en frist på 14 dager for å behandle saken etter at den er bragt inn. Dersom partene på virksomhetsnivå ikke blir enige kan hver av partene bringe saken inn for tvisteløsning etter HTA pkt. 2.7.2. Det er en rett, men ikke en plikt, til å kunne tvistebehandle saken. En eventuell enighet mellom andre parter kan ikke iverksettes før uenigheten er løst.

Tvist til Statens lønnsutvalg

Tvist på virksomhetsnivå kan bringes inn for Statens lønnsutvalg. Fristen for å varsle om dette er ordinært to uker etter at forhandlingene er avsluttet. Stevning til Statens lønnsutvalg må inngis innen tre uker etter at varslingsfristen er utløpt. Er saken behandlet etter pkt. 2.7.1 er fristen to uker. Juristforbundet vil bistå med dette. Før stevning tas ut, skal KDD og Akademikerne orienteres om tvisten, slik at de får anledning til å uttale seg.

For mer informasjon, se [nettsidene til Statens lønnsutvalg](#).

Innsyn i resultatet fra forhandlingene

Som tillitsvalgt har du anledning til å dele personopplysninger om medlemmene som er nødvendige for å oppnå formålet med delingen. Lønnsforhandlinger er en vesentlig del av foreningens berettigede aktiviteter. Delingen av opplysninger skal begrenses til det som er nødvendig. Fullstendig liste over medlemmer finner du ved å logge deg inn på "min side" eller ved å kontakte sekretariatet.

Lykke til med forhandlingene!

Rannveig Sørskaar

leder, Juristforbundet – Stat