

Kurs i lokale forhandlinger – Hovedtariffavtalen i staten

Høsten 2023



JURIST
FORBUNDET

Dagens tema

- Tillitsvalgtes rolle i lønnsforhandlinger
- Gjennomgang av lønns- og forhandlingssystemet i staten
- Kommunikasjon, påvirkning og formidling i lønnsforhandlinger
- Praktisk gjennomføring av lokale forhandlinger
- Tvisteløsning
- Lønnsstatistikk og lønnskalkulator

Tillitsvalgtes rolle i lønnsforhandlinger



JURIST
FORBUNDET

Tillitsvalgtes roller



Tillitsvalgtes roller og oppgaver

- Ivaretar organisasjonen og medlemmenes interesser
- Tildeles oppgaver gjennom lov og avtaleverk (HTA)
- Forvalter de ansattes medbestemmelse
- Forhandlingsleder
- Støttefunksjon for enkeltmedlemmer
- Bindeledd til organisasjonen



Dine «rettigheter» som tillitsvalgt

- Tid til å utføre vervet som tillitsvalgt
- Du kan forholde deg til arbeidsgivers ansvarlige representant
- Arbeidsgiver skal legge forholdene til rette for at du skal kunne utføre ditt verv
- Arbeidsgiver skal sørge for uhindret adgang til virksomhetens ulike avdelinger
- Arbeidsgiver skal sørge for at du har tilgang til kontorteknisk utstyr
- Rett til tjenestefri

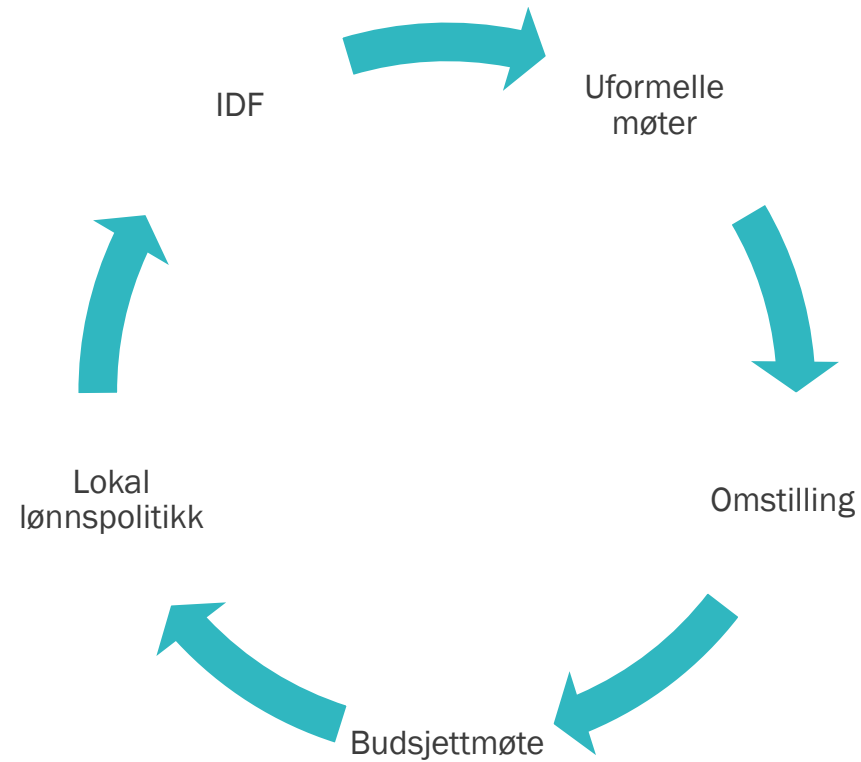


Håndtering av tildelt ansvar og rolle

- Tillitsvalgte **representerer** den organisasjon og de medlemmer som har valgt dem.
- Tillitsvalgtrollen bygger på et demokratisk prinsipp
 - det er flertallet av medlemmene som bestemmer.
 - Beslutningene bør forankres i medlemsmassen – hva er prioriteringene i lønnsforhandlingen?
 - Hvor langt går den tillitsvalgtes fullmakt/mandat?
 - Hvordan håndtere at ikke alle er like fornøyde?



Verktøy for å oppnå innflytelse som tillitsvalgt



Verving av medlemmer

- Nye medlemmer får gratis innboforsikring i 6 måneder (forsikringen dekker opp til 2,5 millioner, men man kan oppgraderes)
- Medlemsfordeler/-rabatter (eksempler):
 - Tryg Legehjelp inkludert i medlemskapet
 - Rabatter på bil hos Bertel O. Steen og BMW
 - 20 % rabatt hos Bull Ski & Kajak (treningsklær/-sko, sykler, ski etc)
- Fratrekk på 5800 kr av skattepliktig inntekt
- 500 kr for hvert medlem man verver
- tillitsvalgt@juristforbundet.no



Du får
gavekort på 500
kroner for hvert
ordinære medlem



JURIST
FORBUNDET

MEDLEMSKAP

LØNN / ARBEIDSVILKÅR

KURS / ARRANGEMENT

KARRIERE

POLITIKK / SAMFUNN

OM OSS

Tillitsvalgt

Tillitsvalgtrollen

Kurs

Reisebestilling

Verving og profilering

Rådgivning

Personvern

Veileder for tillitsvalgte

Artikler

Personvern

På disse sidene finner du informasjon som er viktig for deg i rollen som tillitsvalgt ved behandling av personopplysninger.

Veileder for tillitsvalgte ved behandling av personopplysninger

Juristforbundet er opptatt av å behandle medlemmenes personopplysninger på en sikker og trygg måte. I Juristforbundet lagres og...

LES MER ➤

Hva er personvern og personopplysninger?

Se våre tre videosnutter om personvern og personopplysninger, og hvordan du skal behandle dem.

LES MER ➤

Rollen som personvernombud

Mange bedrifter og organisasjoner behandler daglig store mengder personopplysninger. Disse virksomhetene kan være lovpålagt å o...

LES MER ➤



Naturviterne

NITO



Idegrunnlag og lønnspolitikk



JURIST
FORBUNDET

Akademikernes politikk

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



Idegrunnlag og lønnspolitikk

**Lokal lønnsdannelse ved
kollektive lokale forhandlinger**

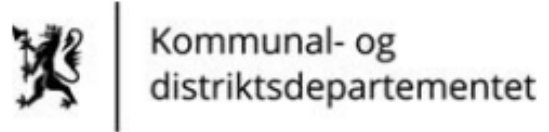
- tilpasset utfordringer og behov i
lokale virksomheter**

Partene i arbeidslivet



JURIST
FORBUNDET

Arbeidsgiversiden i staten

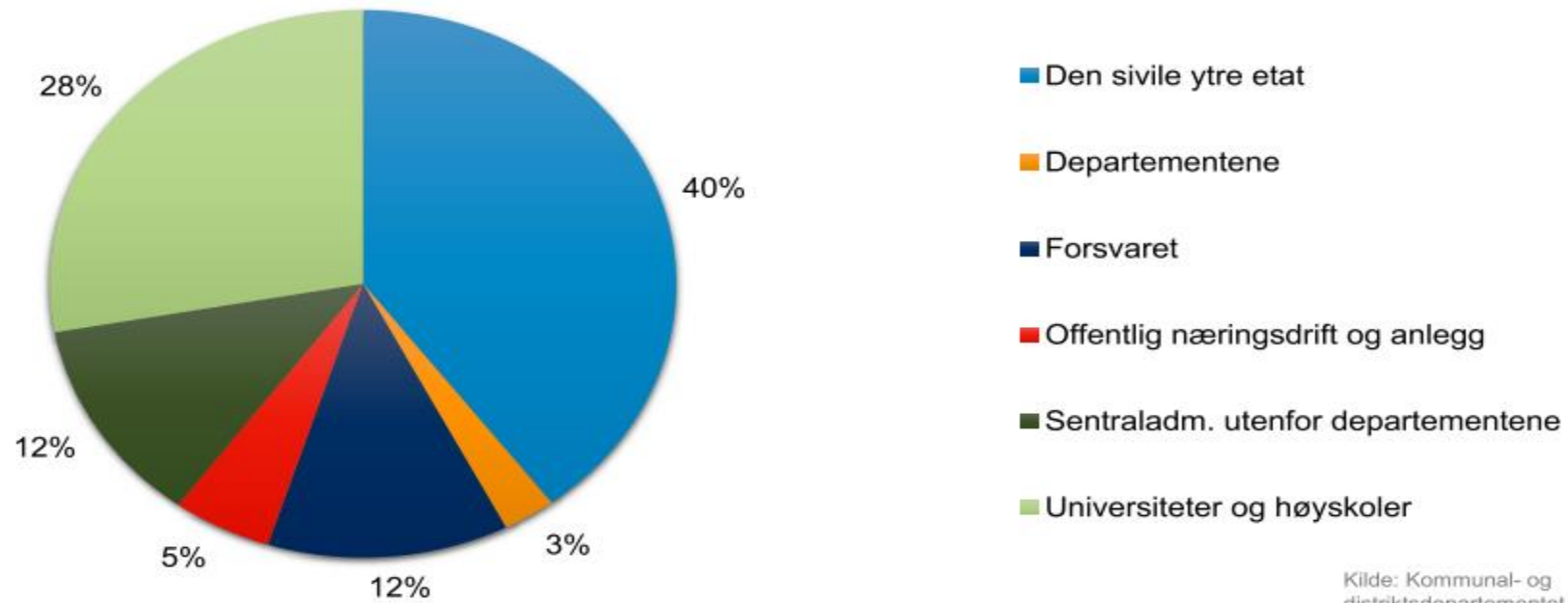


Arbeidstakersiden



Hva er staten?

Årsverk i staten per 1. oktober 2022



Medlemstall

- Akademikerne: 41 893 (inkl. Nito/Farmaceutene)
- LO: 39 594
- Unio: 34 591
- YS: 21 100



Hvordan fremforhandles
hovedtariffavtalen i staten?



JURIST
FORBUNDET

Januar – Februar

- Foreningene har prosesser rundt kravsutforming
- Tariffkonferanser

Mars

- Akademikerne stat vedtar Akademikernes krav
- Tariffkonferanser

April

- Åpning av tariffoppgjøret
- Sentrale forhandlinger

Mai

- Enighet?
- Mekling?
- Streik?

Juni

- Regionale opplæringskonferanser
- Streik?

Juli - ferie

November – Desember

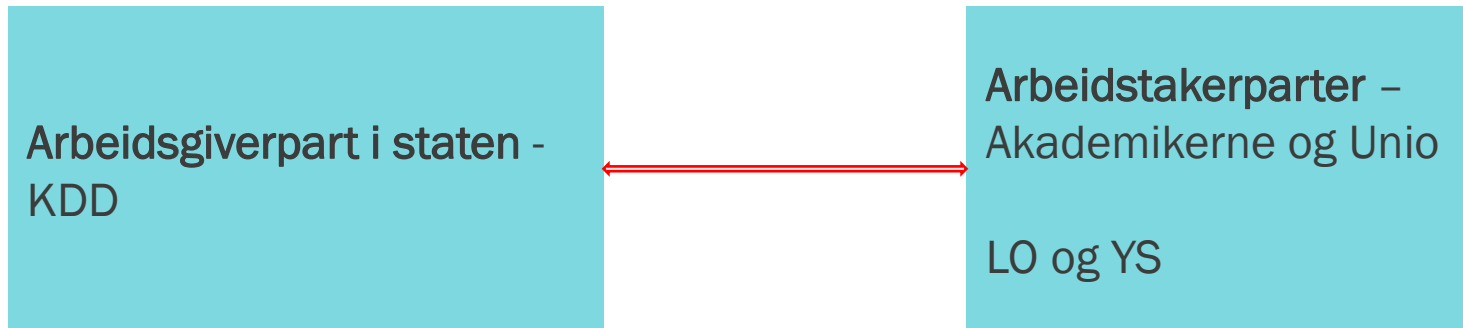
- Staten avholder ledersamling
- Kravsinvasjon sendes ut til foreningene
- Tvistesaker til Statens lønnsutvalg?

August-Oktober

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

Tariffårshjulet på sentralt nivå

Sentrale forhandlinger – parter

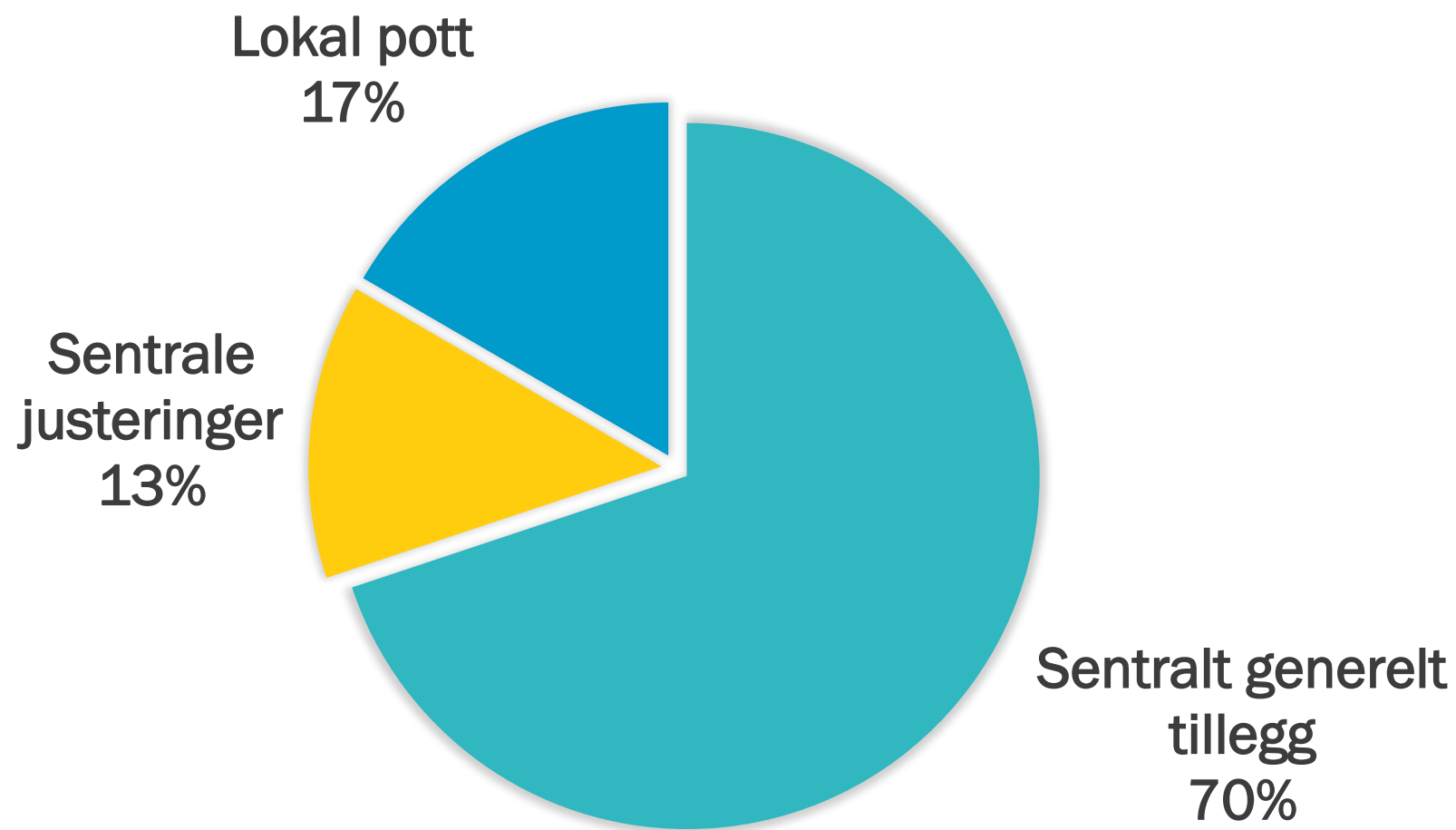


2 ulike former for tariffoppgjør:

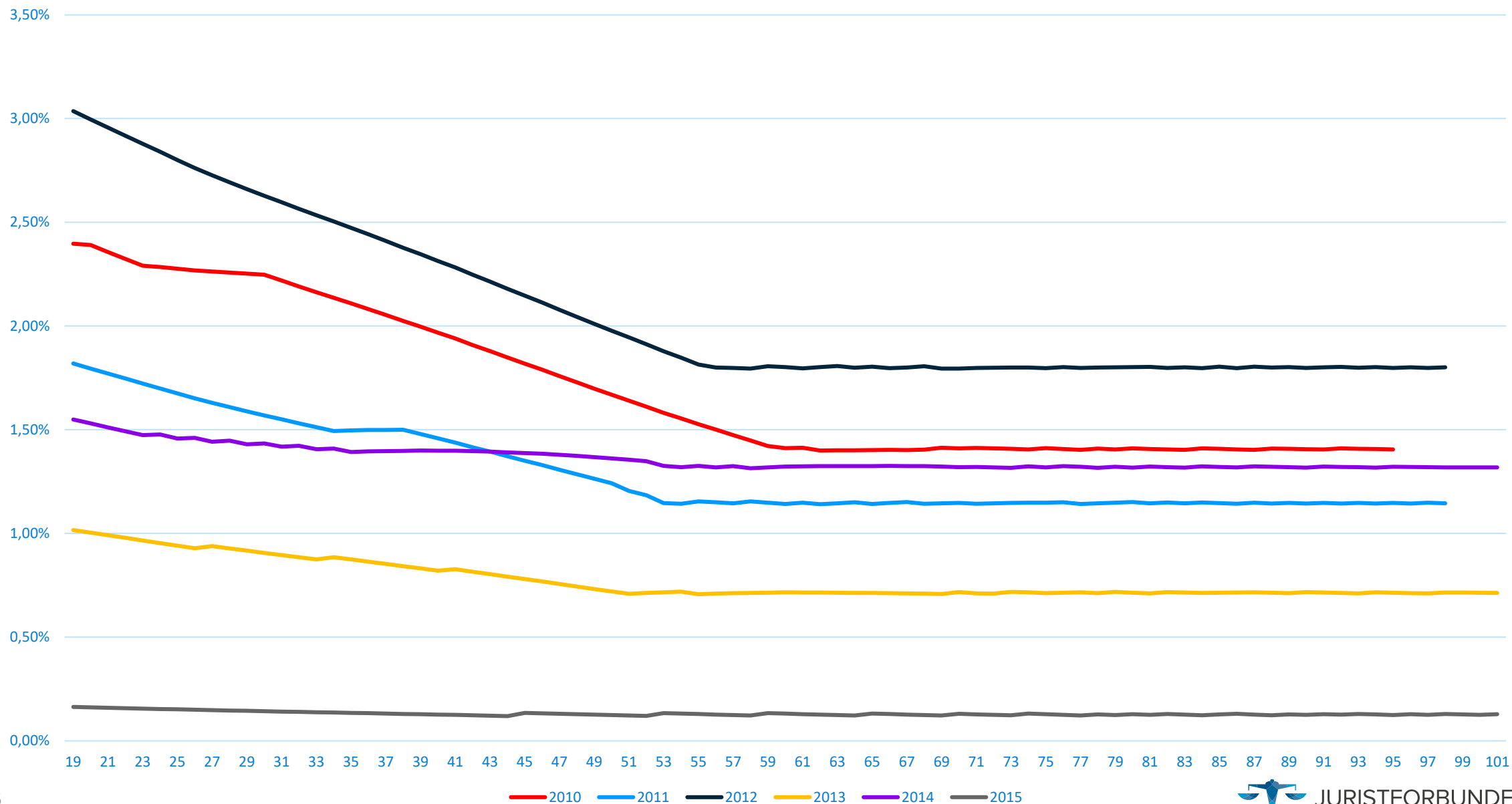
- Hovedoppgjør – hele hovedtariffavtalen opp til forhandling
- Mellomoppgjør – forhandling om eventuelle lønnsreguleringer

(1.4 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår)

Fordeling av lønnstillegg fra 2005 og til 2016



Sentrale generelle tillegg



Egen avtale fra 2016

- Kun lokal lønnsdannelse
- Årslønn
- Lønnsstige
- En minstelønn
- Egen lønnsmasse
- Lokalt handlingsrom

HOVEDTARIFF- AVTALEN i staten

TARIFFPERIODEN
1. mai 2018 – 30. april 2020

Med vedlegg



Tariffoppgjøret 2022

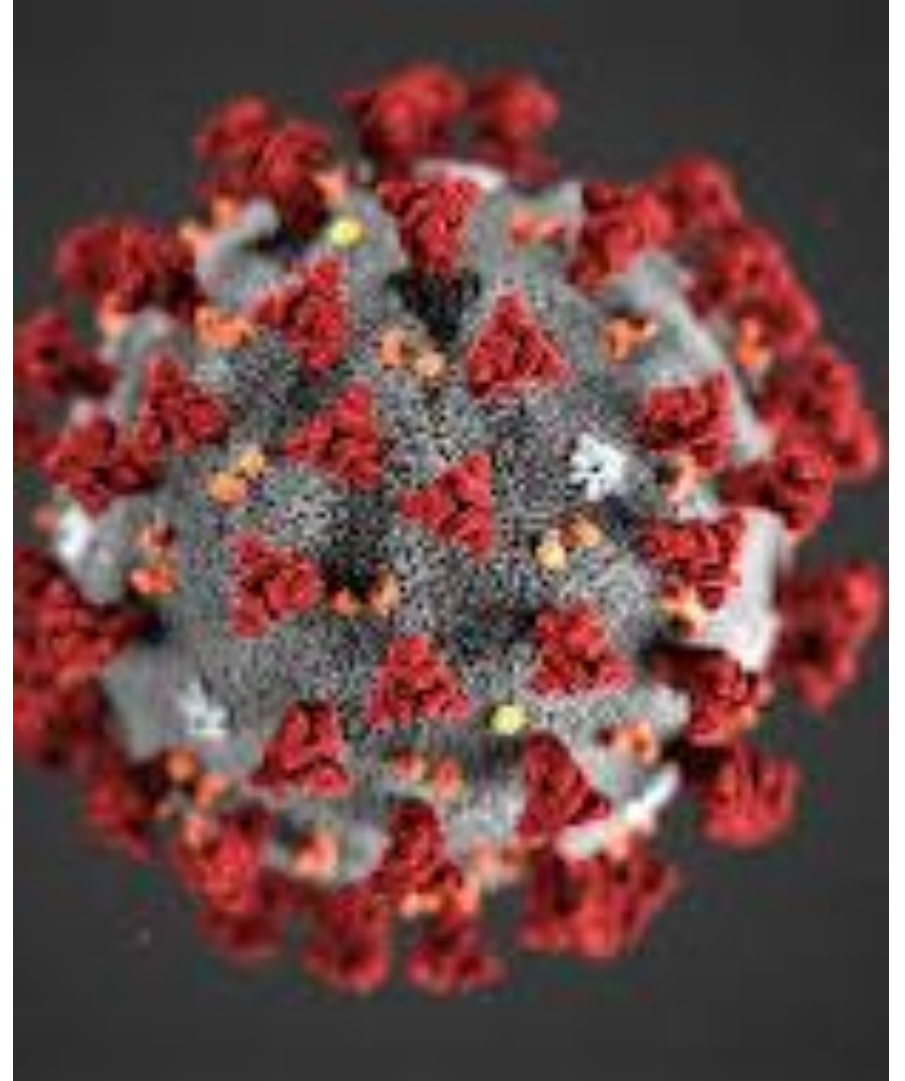


Kommunal- og
distriktsdepartementet



Nytt 2022

- Ny avtalepart i Unio og annen håndtering av de uorganiserte
- Forbedringer i flere av fellesbestemmelsene
- Fokus på lokale, effektive løsninger



Tariffoppgjøret 2023



JURIST
FORBUNDET

*Økonomisk
resultat*

Avsetning til lokale forhandlinger
5,3% pr 1. mai 2023

+ eventuelle tillegg fra lokal arbeidsgiver

**Frist for gjennomføring av forhandlingene
31. oktober 2023**

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

Regnestykket:
 $40 \text{ årsverk} \times 700\,000 \times 5,3\%$
 $= 1\,484\,000$ i lokal pott

Øvrig resultat

- Økt minstelønn for høyere akademisk utdanning
– **kr. 509 300/ kr. 532 200 stipendiat** med mulighet for å avtale egne satser lokalt.



OVERHENG

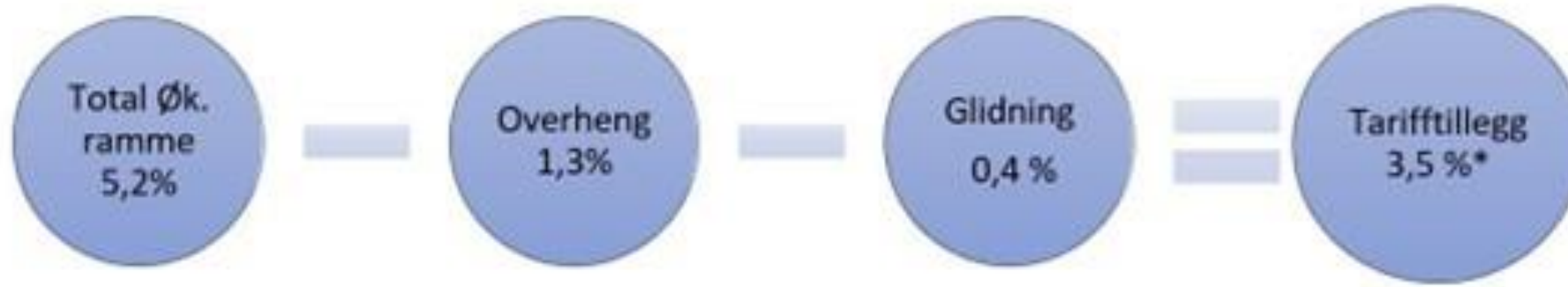
**ÅRSLØNNS-
VIRKNING**

**LØNNS-
GLIDNING**

**DATO-
VIRKNING**

**DISPONIBEL
RAMME/
«FRISKE MIDLER»**

Beregningsformel for tarifftillegget



*3,5% er årsvirkningen av oppgjøret. Datovirkningen av tarifftillegget, såkalte disponible midler til lokal pott per 1. mai, beregnes slik: $3,5\% \times 12/8 = 5,3\%$. Virkningen av lønnstillegg i årets oppgjør gjøres gjeldende for 8 av årets 12 måneder (mai-desember).

Overheng – illustrert ved et eksempel

- Alle lønnstillegg tar det et år før man har fått utbetalt

Eksempel:

Hvis du får en **økning på årslønnen** din på kr. **12.000,-** vil du få **1.000,- pr måned**. Det vil da ta ett år før du har fått utbetalt hele tillegget. Får du et tillegg pr. 1. mai et år vil du først ha fått utbetalt hele tillegget 30. april året etter.

[illegible]

Lønnstillegget koster da kr 8.000,- i det ene året og 4.000,- i året etter.

- Lønnstillegget i eksempelet koster kr 8.000,- i regnskapsåret 2022.
- Lønnstillegget i eksempelet gir et overheng inn i 2023 på kr 4.000,-

Lokale forhandlinger

Lønns- og
forhandlingssystemet

Lokale parter ansvar og
handlingsrom



akademikerne

Lønnssystemet – kapittel 3



JURIST
FORBUNDET

§ 3 Lønnsfastsettelse

Gir anvisning på lønnsfastsettelse:

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

§ 4 Lønnsstige

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

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

§ 4 Lønnsstige

- Kort (10 år): f.eks. førstekonsulent, førsteamanuensis
- Lang (16 år): f.eks. høghskolelektor, amanuensis
- 4-årsstige: f.eks. stipendiat

- Direkteplassering

De ulike lønnsplanheftene

Akademikerne og Unio

LO Stat og YS Stat

Vedlegg 1: Lønnsplan for Akademikerne og Unio

Lønnsplan 56 pr. 1. mai 2022

Stillingskoder

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
3.1 - GJENNOMGAENDE STILLINGER		
90.100	LEDERSTILLINGER	
1072	Arkivleder	
1054	Kontorsjef	
1056	Økonomisjef	
1055	Personalsjef	
1058	Administrasjonssjef	
1057	Informasjonssjef	
1407	Avdelingsleder	
1059	Underdirektør	
1211	Seksjonssjef	
1477	Regiøndirektør	
1060	Avdelingsdirektør	
1061	Assisterende direktør	
1062	Direktør	
1538	Fagdirektør	
0214	Rektor	
90.103	SAKSBEHANDLER	
1063	Førstesekretær	Lang
1065	Konsulent	Lang
1408	Førstekonsulent	Kort ¹⁾
1363	Seniorkonsulent	
¹⁾ jf. § 3, 2. ledd.		
90.201	KONTORSTILLINGER	
1068	Fullmektig	Lang
1069	Førstefullmektig	Lang
1070	Sekretær	Lang
1409	Sekretær	
1433	Seniorsekretær	
1071	Kontorleder	

Stillingskoder

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige	Ltr	Spesielle god- skrivningsregler, fellesbest. § 5 B
3.1 - GJENNOMGAENDE STILLINGER				
90.100	LEDERSTILLINGER			
1072	Arkivleder		42-	
1054	Kontorsjef		47-	
1056	Økonomisjef		47-	
1055	Personalsjef		47-	
1058	Administrasjonssjef		47-	
1057	Informasjonssjef		47-	
1407	Avdelingsleder		49-	
1059	Underdirektør		51-	
1211	Seksjonssjef		51-	
1477	Regiøndirektør		53-	
1060	Avdelingsdirektør		55-	
1061	Assisterende direktør		55-	
1062	Direktør		55-	
1538	Fagdirektør		55-	
0214	Rektor		55-	
90.103	SAKSBEHANDLER			
1063	Førstesekretær	Lang	31-	
1065	Konsulent	Lang	38-	2
1408	Førstekonsulent	Kort	45-	1 el. 2
1363	Seniorkonsulent		49-	
90.201	KONTORSTILLINGER			
1068	Fullmektig	Lang	32-	
1069	Førstefullmektig	Lang	28-	
1070	Sekretær	Lang	25-	
1409	Sekretær		35-	
1433	Seniorsekretær		39-	
1071	Kontorleder		42-	
90.205	BIBLIOTEKAR			
1073	Bibliotekfullmektig	Lang	34-	
1410	Bibliotekar	Lang	44-	2
1556	Spesialbibliotekar		40-	

§ 5 Lønnssamtale

En ren bestemmelse om lønnsamtalen

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



Lokale bestemmelser



JURIST
FORBUNDET

Forhandlingssystemet – kapittel 2

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

HTA 2.1 Parter

Partsbegrepet

- Arbeidsgiver på det enkelte forhandlingssted
- Hovedsammenslutningenes medlemsorganisasjoner (eks. Juristforbundet)
- Valg mellom hovedsammenslutningsmodell – hvor alle Akademikernes foreninger opptrer som en part – eller primærforening
- Dersom noen Akademiker-foreninger ønsker samarbeid, må det gis fullmakt til den foreningen som tar forhandlingsansvaret
- Akademikerne og Unio har én forhandling, LO og YS har en annen forhandling med arbeidsgiver



HTA 2.1 Parter – enten/eller

Akademikerne

Primærforening

Om innmelding og bytte av forening

- Bytte fra en hovedsammenslutning til en annen hovedsammenslutning (ulike HTA)
 - Bundet av samme hovedtariffavtale hele avtaleperioden 2022-2024
- Bytte mellom foreninger innenfor samme hovedtariffavtale
 - Bundet av samme hovedtariffavtale
- Fra organisert til uorganisert
 - Bundet av hovedtariffavtalen ut avtaleperioden
- Fra uorganisert til organisert
 - Bundet fra innmeldingstidspunktet



HTA 2.2. Forhandlingssteder

- KDD avgjør etter drøftinger med hovedsammenslutningene hvor forhandlingene i departementsområdene skal føres.
- Forhandlingsstedene fremkommer i Vedlegg 2
- Organisatoriske endringer i tariffperioden – KDD avgjør hvor forhandlingene skal føres etter drøftinger

HTA 2.2. Forhandlingssteder - delegering

Viktig å huske på ved delegerte forhandlinger:

2.5.1 Avsetning av den lokale potten – forholdsmessig eller skjevdeling

2.6.3 Forberedende møte – både på virksomhets- og driftsnivå. Referat fra forberedende møte på virksomhetsnivået gir utgangspunkt også for underliggende nivå

2.6.5 Protokoll – skal føres på begge nivåer

2.7.1 Tvist – uenighet på delegert nivå behandles av partene på forhandlingsstedet

HTA 2.3 – Lokal lønnspolitikk

- Omforent lønnspolitikk
- Nedfelt skriftlig og være kjent blant de ansatte
- Skal sikre en rimelig lønnsutvikling over tid
- Bruk av arbeidstitler
- Ingen tvistemulighet

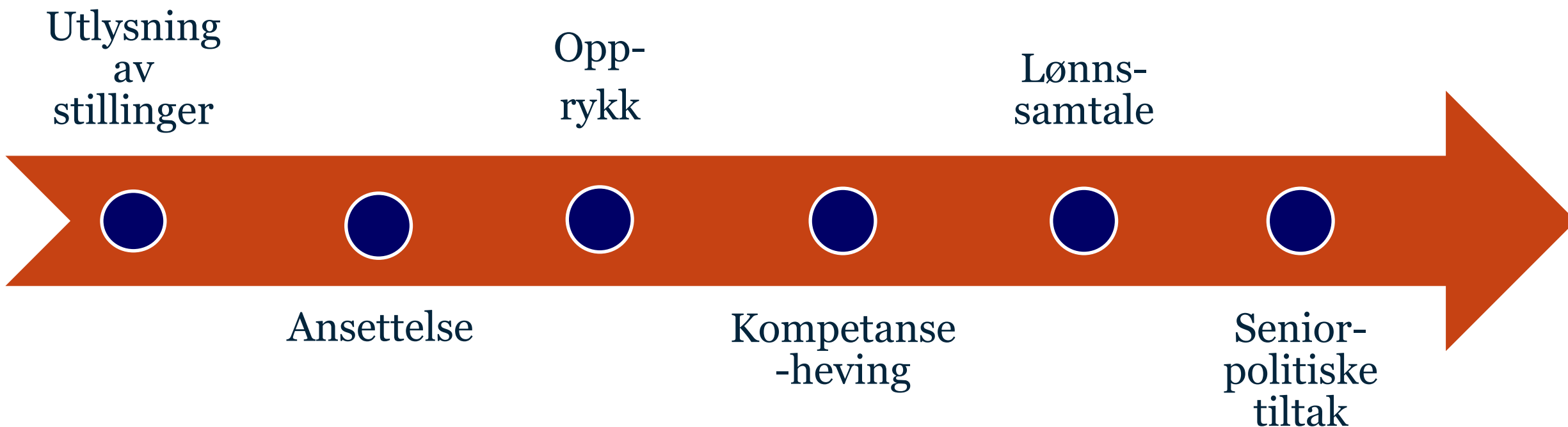
Tips og råd – innhold i lønnspolitikken

Momenter til bruk i lønnsfastsettelse/lønnsutvikling

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



Når har lønnspolitikken betydning?

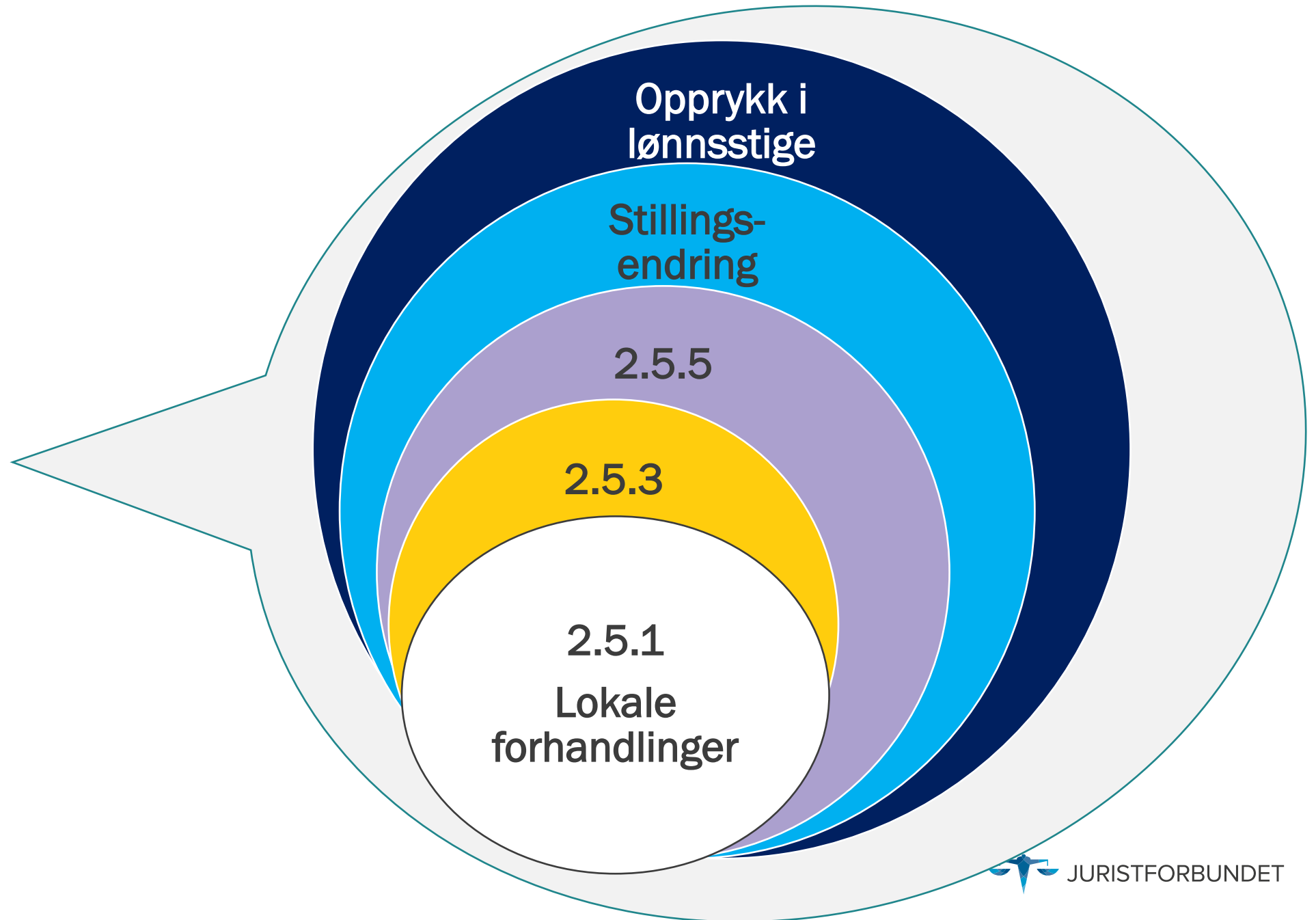


Lønnsendringer gjennom året



JURIST
FORBUNDET

Årlig
lønnsendring
for en
Akademiker



HTA 2.5.1 Årlige lokale forhandlinger

- Sentralt avtalt avsetning forhandles i sin helhet lokalt
 - I år **5,3%** av lønnsmassen
- Arbeidsgiver kan legge penger til forhandlingene
- Avsluttet forhandlinger innen **31. oktober**



Beregning av lokal avsetning

Beregning av potten gjøres i den lokale virksomheten på bakgrunn av KDDs tallgrunnlag.

Lokale tillitsvalgtes viktige rolle:

Identifisere medlemmer lokalt

Lederne som omfattes av HTA 2.5.2: skal også med i beregningen av potten.



Kravsutformingen

Enkeltmedlemmet: Synliggjøre arbeidsinnsats – knytte opp mot lokal lønnspolitikk



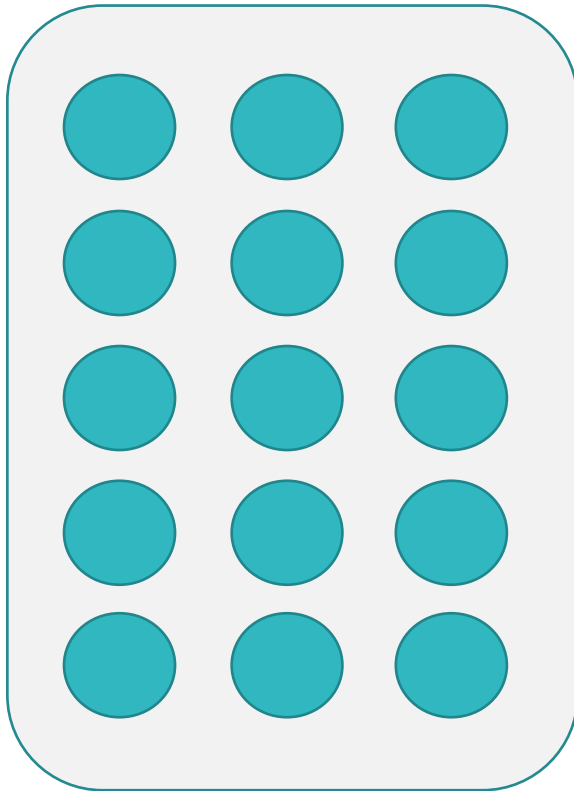
Tillitsvalgt: Sammenfatte medlemmenes krav – kostnadsberegne



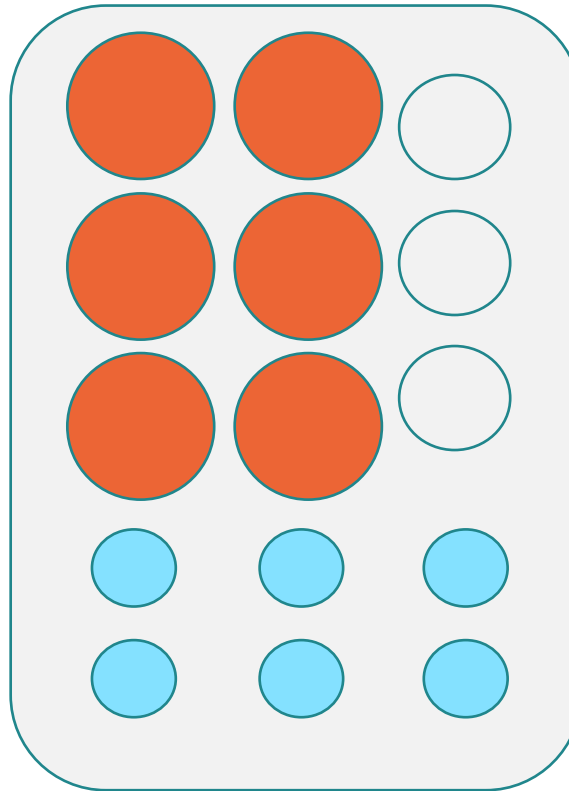
Husk alle virkemidler – kroner og prosent
Kostnadsberegne kravene – sjekke ut enighet

Virkemidler - 2.5.4

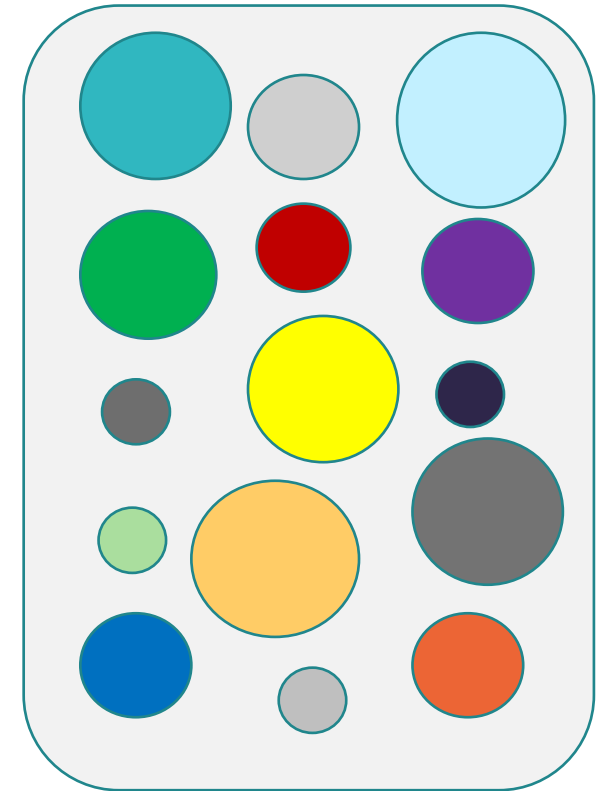
Generelle tillegg



Gruppetillegg



Individuelle tillegg



Eller en kombinasjon av disse

HTA 2.5.2 Lønnsjustering for ledere

- Lønnsregulering for øverste leder og toppledergruppen skal ikke tas av avsetningen til lokale forhandlinger.
- Viktig å ha dialog med arbeidsgiver om ivaretagelse av ledernes lønnsutvikling.



HTA 2.5.3 Særlige grunnlag

Forhandlingsgrunnlag, HTA 2.5.3 (1) bokstav a-c

- vesentlige endringer
- effektiviseringstiltak
- omorganisering

→ Alle virkemidler i 2.5.4 kan benyttes

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

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

→ Alle virkemidler i 2.5.4 kan benyttes

HTA 2.5.5 Ansettelse i ledig stilling mv.

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

Gjennomføring av årlige lokale forhandlinger



JURIST
FORBUNDET

HTA 2.6.3 Forberedende møte

Parten møtes som likeverdige og gjennomgår:

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

Forberedende møte – andre temaer

- Partenes prioriteringer
- Oppfølging fra fjorårets forhandlinger
- Lønnsforhandlinger/-justering på andre grunnlag
 - HTA punkt 2,5.3
 - HTA punkt 2.5.5 nr. 3
- Be om oversikt over:
 - Medlemmer som har sluttet eller sagt opp før forhandlingene
 - Medlemmer som er i (u)lønnet foreldrepermisjon.

HTA 2.6.3 Gjennomføring av forhandlingene

Dersom partene ikke blir enige om noe annet:

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



2.6.4 Utsettelse og avslutning

«Dersom forhandlinger ikke kan komme i gang innen 14 dager etter at krav er fremsatt, slik tjenestetvistloven fastsetter, må utsettelsen avtales mellom partene.

Er det gått 14 dager etter at reelle forhandlinger er begynt, kan hver av partene kreve forhandlingene avsluttet en uke etter at slike krav er fremsatt.»

HTA 2.6.5 Protokoll

- Det føres protokoll fra forhandlingsmøtene der forhandlingene gjennomføres, jf. tjenestetvistloven § 9.
- Ved delegerte forhandlinger skal protokollen sendes til partene på overordnet forhandlingssted til orientering.
- Protokollen er offentlig
 - Men ikke opplysninger om fagforeningstilhørighet



Taushetsplikt og innsyn i lønnsopplysninger

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



HTA 2.6.6 Evalueringsmøte

- Evalueringsmøte skal avholdes kort tid etter forhandlingene
- Viktig med gode og reelle evalueringer av gjennomføringen av lokale forhandlinger
- Husk referat
- Meld inn problemstillinger til Juristforbundet



Tvist



JURIST
FORBUNDET

HTA 2.7 Tvist

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

Avgjøres av partene på forhandlingsstedet ved delegerte forhandlinger

2.7.2 Statens lønnsutvalg

Bringes inn for Statens lønnsutvalg ved uenighet



2.7 Tvist

2.7.3 Særavtaler

Bringes inn for særskilt nemnd eller Statens lønnsutvalg ved uenighet

2.7.4 Rettstvist

Rettstvist om lokale særavtaler bringes inn for Arbeidsretten. KDD og hovedsammenslutningene orienteres om tvisten før stevning tas ut, slik at de får anledning til å uttale seg.

Lønnsstatistikk



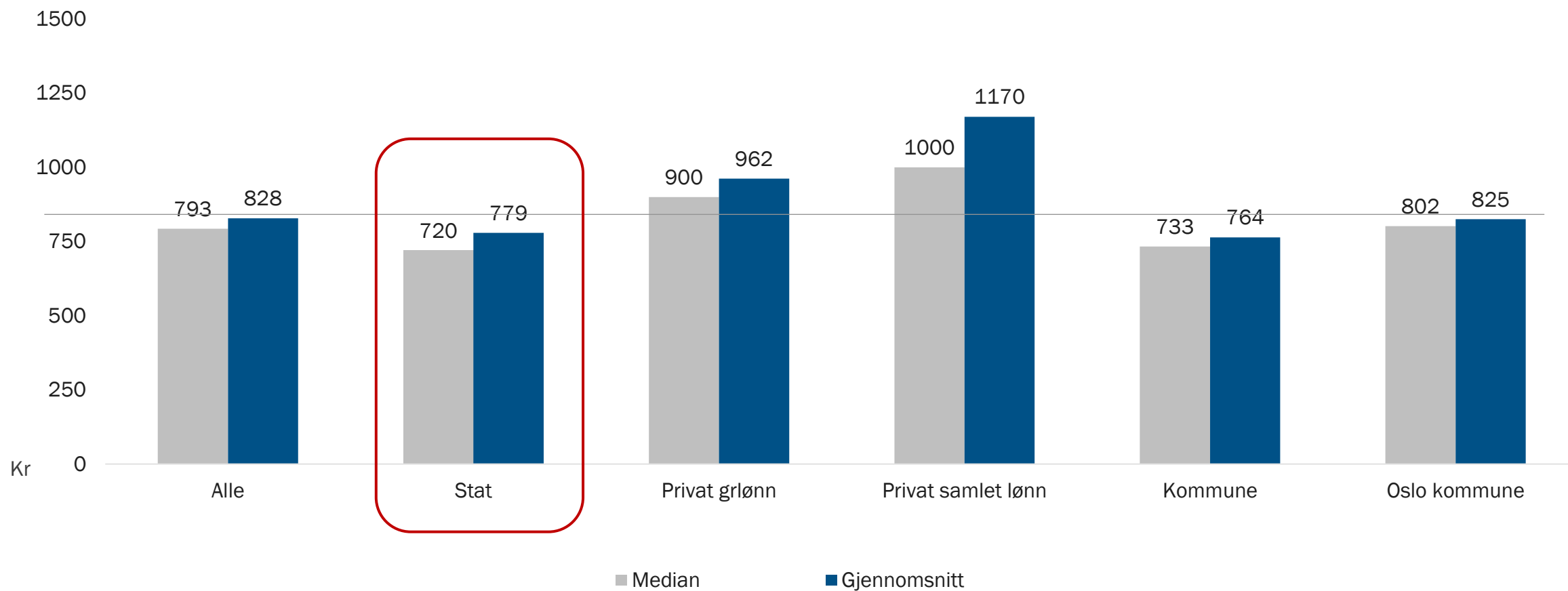
JURIST
FORBUNDET

Gjennomsnittslønnen er høyest for medlemmer i privat sektor.

46% i denne sektoren har bonus eller provisjonsavtale, og som vises i en høyere «samlet lønn»

Lønn fordelt på sektor:

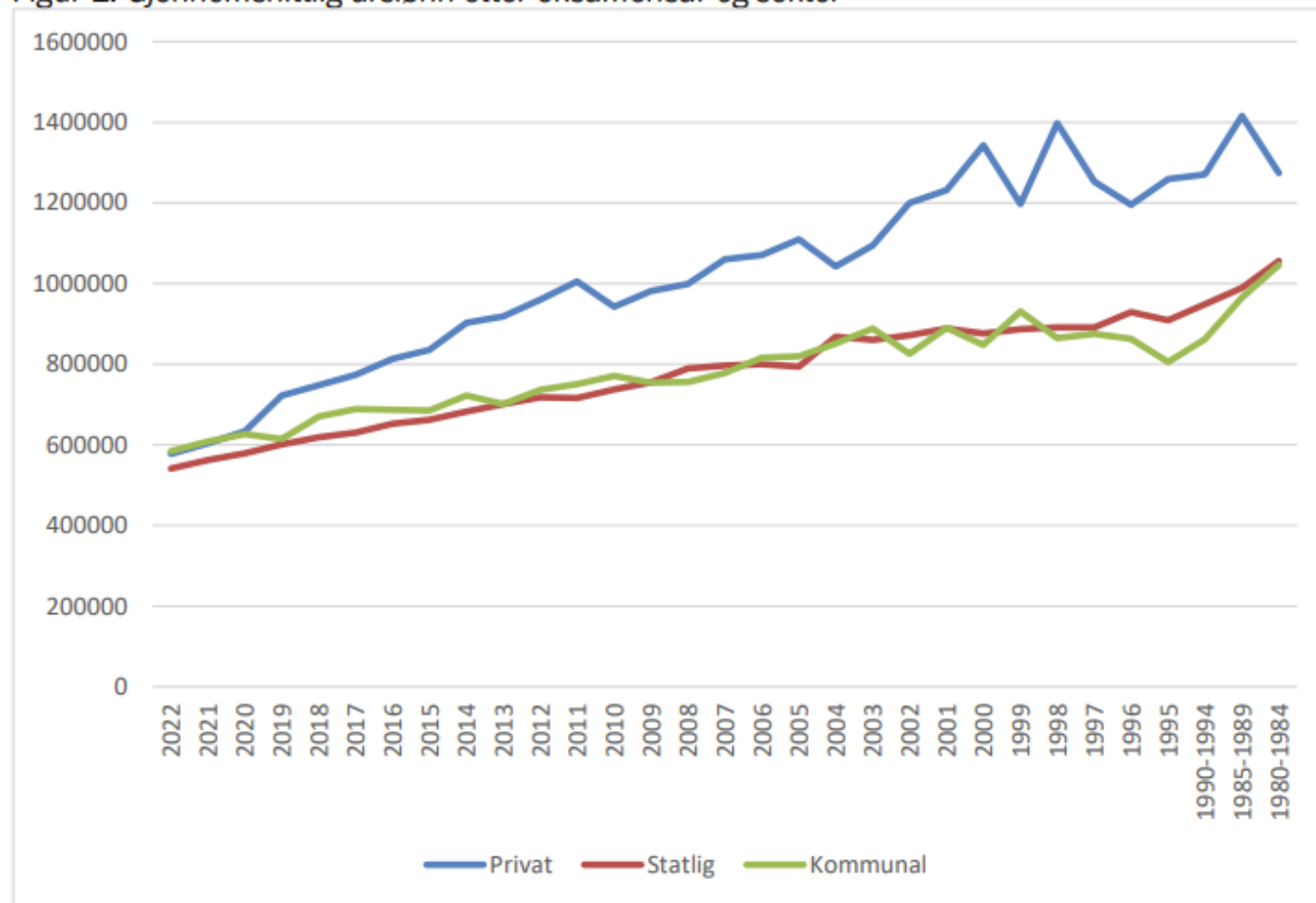
Tall i 1000 kr



Gjennomsnittslønn, fordelt på eksamensår og sektor

Nyutdannede jurister starter ganske likt med samme grunnlønn i statlig, kommunal og privat sektor. Etter noen få år øker forskjellen mellom offentlig og privat sektor

Figur 1. Gjennomsnittlig årslønn etter eksamensår og sektor



Lønnskalkulatoren

Lønnskalkulator

Hva tjener de du kan sammenligne deg med?

Lønnskalkulatoren er basert på svar fra Juristforbundets lønnsundersøkelse for 2022 der mer enn 7300 medlemmer svarte.

Av anonymitetshensyn vises resultater bare når det er fem eller flere respondenter i det aktuelle søket. Dersom du ikke får opp resultat fra ditt område kan antall respondenter være årsaken. Da er det mulig å få hjelp ved å kontakte oss på medlem@juristforbundet.no.

For å øke sannsynligheten for at du får opp et resultat, ligger det tre års intervaller på eksamensår.

Søk i lønnsstatistikk for 2022 ▼

Sektor

Vis alle

Statlig

Kommunal

Privat

Departmentsområde

Vis alle ▼

Virksomheter (avhenger av
departementsområde)

Vis alle ▼

Tittel/stillingskode

Vis alle ▼

Eksamensår

Vis alle ▼

Sted

Vis alle ▼

Søk

Lykke til!

Success



what people think
it looks like

Success



what it really
looks like

Tusen takk



JURIST
FORBUNDET