



DET KONGELIGE KOMMUNAL-  
OG MODERNISERINGSDEPARTEMENT

Virksomhetene i staten

Deres ref

Vår ref

Dato

18/5534

19. juni 2019

## Hovedtariffavtalene i staten 1. mai 2018 - 30. april 2020 - lokale forhandlinger 2019

### Innhold

Hovedtariffavtalene i staten 1. mai 2018 - 30. april 2020 - lokale forhandlinger 2019.....	1
1. Innledning .....	2
2. Hvem er omfattet av hvilke avtaler (tariffbundethet).....	2
3. Hvem er omfattet av lokale forhandlinger (HTA punkt 1.1.2 og punkt 2.5.1) .....	3
4. Hvem er parter (HTA punkt 2.1) .....	3
5. Forhandlingssteder og delegering av forhandlingsfullmakt (HTA punkt 2.2) .....	4
6. Lokal lønnspolitikk (HTA punkt 2.3) .....	4
7. Økonomi.....	5
7.1. Ramme .....	5
7.3. Eventuelt tilskudd fra arbeidsgiver .....	6
7.4. Kostnadsberegning .....	7
8. Gjennomføring av årlige lokale forhandlinger (HTA punkt 2.5 og 2.6).....	7
8.1. Frister .....	7
8.2. Forberedende møte før de årlige lokale forhandlingene (HTA punkt 2.6.3) .....	7
8.3. Generelt om virkemidler (HTA punkt 2.5.4) .....	8
8.4. Avslutning, protokoll og evaluering.....	9
8.5. Årlig lønnsregulering for ledere (HTA punkt 2.5.2) .....	9

Postadresse  
Postboks 8112 Dep  
0032 Oslo  
postmottak@kmd.dep.no

Kontoradresse  
Akersg. 59  
www.kmd.dep.no

Telefon\*  
22 24 90 90  
Org.nr.  
972 417 858

Avdeling  
Arbeidsgiverpolitisk  
avdeling

9. Tvist.....	10
10. Taushetsplikt og innsyn i lønnsopplysninger .....	11
11. Rapportering.....	12

## 1. Innledning

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

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

I hovedtariffavtalen med Akademikerne er det fastsatt at det skal gjennomføres lokale forhandlinger med virkning per 1. mai 2019, mens det i avtalene med LO Stat, Unio og YS Stat er fastsatt at dette skal skje med virkning per 1. juli 2019. For nærmere opplysninger om mellomoppgjøret 2019, vises det til PM 2019:8: Lønnsregulering for arbeidstakere i det statlige tariffområdet 2019 mv.

Forhandlingsreglene i de to hovedtariffavtalene er ulike på følgende punkter:

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

For øvrig er reglene om gjennomføring mv. av lokale forhandlinger like i hovedtariffavtalene.

## 2. Hvem er omfattet av hvilke avtaler (tariffbundethet)

Organiserte ansatte skal i hele tariffperioden (1. mai 2018 – 30. april 2020) følge tariffavtalen som den enkelte var bundet av per 1. mai 2018. Dette gjelder også dersom enkelte av de ansatte i løpet av denne perioden melder seg ut eller bytter organisasjon. Det vil si at skifte av medlemsorganisasjon etter 1. mai 2018 ikke får betydning for årets lokale forhandlinger. Det betyr f. eks. at dersom en ansatt har meldt seg ut av LO Stat og inn i Akademikerne etter 1. mai 2018, skal vedkommende ha det generelle tillegget på Hovedtariffavtalen med LO Stat, Unio og YS Stat per 1. mai 2019.

Ansatte som ikke er medlem av en organisasjon, tilsluttet en av hovedsammenslutningene, får sine individuelle lønns- og arbeidsvilkår fastsatt etter avtalene inngått med LO Stat, Unio og YS Stat, jf. Stortingets vedtak i Innst. 406 S (2018-2019) romertallsvedtak nr. IV.

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

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

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

Hovedregelen er at alle ansatte med lønn i det statlige tariffområdet på virkningstidspunktet for de årlige lokale forhandlingene, omfattes av forhandlingene. Statsansatte som er midlertidig ansatt for å utføre eksternt finansierte oppdrag, og andre midlertidig ansatte, omfattes av hovedtariffavtalene og dermed av de lokale forhandlingene.

Stillinger i statens lederlønnssystem, og i lønnssystemet for dommere i tingrettene og lagmannsrettene, er tatt ut av hovedtariffavtalenes virkeområde, og omfattes dermed ikke av de lokale forhandlingene. Timelønnte er heller ikke omfattet.

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

### **4. Hvem er parter (HTA punkt 2.1)**

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

Det er organisasjonene som avgjør hvem som skal representere dem og orienterer arbeidsgiver skriftlig om hvem som skal innkalles. Representasjon er viktig for å få gjennomført lokale forhandlinger, også for arbeidsgiver. KMD anbefaler derfor at arbeidsgivere legger til rette for at tillitsvalgte i egen virksomhet kan forberede og delta i lokale forhandlinger.

Der hvor forhandlingene er delegert, er det arbeidsgiver og de tillitsvalgte som representerer organisasjonene på den aktuelle driftsenheten, som er parter i forhandlingene. Se ellers kapittel 5 nedenfor.

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

For virksomheter under "Øvrige" i vedlegg 2 til hovedtariffavtalene, er arbeidsgiver på det enkelte forhandlingssted og forhandlingsberettigede organisasjoner på forbundsnivå parter i forhandlingene, med mindre disse partene blir enige om noe annet. Organisasjonene under en hovedsammenslutning kan lokalt velge å opptre som én part etter

---

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

hovedsammenslutningsmodellen. For å kunne benytte hovedsammenslutningsmodellen, må samtlige organisasjoner under vedkommende hovedsammenslutning i virksomheten/driftsenheten være omfattet, og må opptre som én part både under forhandlingene og ved en eventuell tvistebehandling.

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

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

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

Etter avtalen med Akademikerne vil det være arbeidsgiver som delegerer, etter forutgående drøftinger med de tillitsvalgte for Akademikerne på forhandlingsstedet. Etter avtalene med LO Stat, Unio og YS Stat, skal delegasjon søkes avklart mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte på forhandlingsstedet. Dersom det ikke oppnås enighet, avgjør KMD spørsmålet etter drøfting med LO Stat, Unio og YS Stat sentralt.

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

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

## **6. Lokal lønnspolitikk (HTA punkt 2.3)**

Statens lønns- og forhandlingssystem forutsetter at virksomheten har en lokal lønnspolitikk, som er kjent blant de ansatte. Partene lokalt skal forsøke å komme fram til en omforent lokal lønnspolitikk om hvordan lønssystemene skal brukes, og hvilke lønsmessige tiltak som er hensiktsmessige for å oppnå virksomhetens mål, jf. hovedtariffavtalene punkt 2.3. Uenighet kan ikke tvisteløses.

Det er viktig at arbeidsgiver tenker helhetlig for virksomheten og har en enhetlig holdning til bruk av lønn som virkemiddel, selv om det er flere hovedtariffavtaler. Det betyr bl.a. at det lokalt må være en samlet lønnspolitikk for hele virksomheten som skal gjelde for alle ansatte, uavhengig av organisasjonstilknytning eller ikke. Selv om det finnes en felles lokal lønnspolitikk på virksomhetsnivå, er det ikke noe i veien for at partene på driftsenhetsnivå

foretar tilpasninger, dersom det er nødvendig for å ivareta behov på driftsenhetsnivået.

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

Dersom arbeidstitler skal benyttes i virksomheten, bør dette være fastsatt i den lokale lønnspolitikken.

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

Arbeidsgiver har et ansvar for likebehandling av alle ansatte, uavhengig av organisasjonstilknytning. Arbeidsgiverne må sørge for at de arbeidstakerne som ikke er medlem av en organisasjon, sikres lønnsutvikling på lik linje med de organiserte, jf. Prop. 96 S (2017-2018) side 7:

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

## **7. Økonomi**

### **7.1. Ramme**

Den økonomiske avsetningen til de årlige lokale forhandlingene fremgår av punkt 2.5.1 i begge avtalene. Avsetningene er ulike både når det gjelder virkningstidspunkt og størrelse.

Etter avtalene med LO Stat, Unio og YS Stat skal det føres lokale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 1,24 prosent av lønnsmassen for medlemmene og de uorganiserte. Virkningstidspunktet for disse er 1. juli 2019. Etter avtalen med Akademikerne skal det føres lokale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 2,15 prosent av lønnsmassen for medlemmene. Virkningstidspunktet for disse er 1. mai 2019. Annet virkningstidspunkt kan ikke avtales.

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

I avtalene med LO Stat, Unio og YS Stat er 40 prosent av avsetningen lagt lokalt. Med virkning fra 1. mai 2019, ble det gitt et generelt tillegg på A-tabellen. Eventuelle kronetillegg som inngår i avtalt årslønn, er ikke regulert i det sentrale tillegget. En regulering av disse kronetilleggene må eventuelt skje i de lokale forhandlingene. I den grad det gis faste

kronetillegg, skal arbeidstakers lønn endres til et høyere lønnstrinn når dette nås, og eventuelt med kronetillegg som overstiger lønnstrinnet.

## **7. 2. Beregning av avsetning til lokale forhandlinger**

Grunnlaget for KMDs beregninger er lønnsstatistikken per 1. oktober 2018, og det er benyttet samme metode som i 2018-oppgjøret. Dette bygger på samme tallgrunnlag som de sentrale partene er enige om i Statistikk og beregningsutvalget i staten (SBU). Med dette som grunnlag beregner KMD gjennomsnittlig årslønn for begge avtaler på den enkelte virksomhet. Det er denne årslønnen, per hovedtariffavtale, som det enkelte forhandlingssted skal benytte ved utregning av den lokale avsetningen.

I den enkelte virksomhet skal den gjennomsnittlige årslønnen multipliseres med antall årsverk i virksomheten per 1. mai 2019. Dette beløpet multipliseres deretter med prosentsatsen for de lokale forhandlingene. Denne beregningen gjøres for hver avtale.

Årsverk beregnes ut fra avtalt stillingsprosent for den enkelte ansatte per 1. mai 2019. Dersom det per 1. mai 2019 foreligger en midlertidig avtale om reduksjon/økning i stillingsprosent for en periode, legges den reduserte/økte stillingsprosenten til grunn.

Alle ansatte som mottar lønn per 1. mai 2019 skal telles med i årsverksberegningene, jf. kap. 3. Dette inkluderer som tidligere nevnt, ansatte i betalt permisjon og midlertidige ansatte. Overenskomstlønnte, timelønnte, ansatte på statens lederlønnssystem, innleide og lærlinger skal ikke telles med.

I de tilfellene der forhandlingene er delegert, og delegasjonen omfatter årlige forhandlinger etter punkt 2.5.1, skal partene på virksomhetsnivå/forhandlingssted angitt i vedlegg 2 i hovedtariffavtalene, forhandle om fordelingen av avsetningen til lokale forhandlinger. Dersom partene ikke kommer til enighet, er det ulik tvisteløsning i de to avtalene, se kapittel 9 om tvist.

## **7.3. Eventuelt tilskudd fra arbeidsgiver**

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

Dersom forhandlingsstedene eller driftsenhetene legger til avsetningen med egne økonomiske midler jf. punkt 2.5.1, bokstav b, skal arbeidsgiver orientere om dette før forhandlingene starter, slik at samtlige parter er informert om hva som er den totale økonomiske rammen ved forhandlingsstart. Den samlede avsetningen skal gjennomgås i det forberedende møtet, jf. HTA punkt 2.6.3. Se kapittel 8.

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

fordeles forholdsmessig mellom avtalene.

#### **7.4. Kostnadsberegning**

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

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

Budsjettvirkningen for de lokale forhandlingene 2019 utgjør derimot henholdsvis 6/12 av avsetningen i avtalen LO Stat, Unio og YS Stat, og 8/12 av avsetningen i avtalen med Akademikerne.

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

#### **8.1. Frister**

Reglene for gjennomføring av lokale forhandlinger er like i de to avtalene. De lokale forhandlingene skal slutføres innen 31. oktober 2019. Dersom fristen ikke kan overholdes, må det søkes om utsettelse til KMD, som drøfter saken med hovedsammenslutningene. Fristen for slutføring av lokale forhandlinger omfatter også de tilfellene der forhandlingene delegeres etter HTA punkt 2.2, slik at forhandlingene på delegert nivå må være ferdige før fristen for slutføring. Det er derfor viktig at partene på virksomhetsnivå prioriterer drøftinger/avklaringer om delegering og fordeling av avsetning så tidlig som mulig.

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

Det skal holdes et forberedende møte mellom partene om gjennomføringen. I de tilfeller der forhandlingene er delegert, må det først holdes et forberedende møte på virksomhetsnivå. Partene på driftsenhetsnivå må avvente referat og protokoll fra virksomhetsnivå før de avholder sitt forberedende møte. Partene på virksomhetsnivå kan ved enighet gi føringer for forhandlingene på driftsenhetsnivå.

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

Organisasjonene avklarer under det forberedende møtet om hovedsammenslutningsmodellen skal benyttes. Organisasjonene avgjør forhandlingsdelegasjonens sammensetning, og hvilken representant som skal lede forhandlingene med arbeidsgiver.

Lokale forhandlinger forutsetter at lønnsdata foreligger i en slik form at partene unngår uenighet om tallgrunnlaget. Før forhandlingene skal derfor partene avklare hvilke statistikker og lønnsopplysninger som skal være grunnlag for forhandlingene, jf. HTA punkt 2.6.3 andre ledd. De sentrale partene er enige om at avklaring ikke er drøfting, og partene må derfor bli enige.

I begge avtalene er det gjort noen tekstlige presiseringer knyttet til statistikk- og tallgrunnlaget som de lokale partene legger til grunn i de lokale forhandlingene. Hensikten er å understreke betydningene av at de lokale partene i forkant er enige om tall- og faktagrunnlaget i forhandlingene. Da unngår man at faktagrunnlaget i seg selv blir grunnlag for diskusjon eller uenighet under forhandlingene. Det vises for øvrig til særavtale om lønns- og personalregistre § 7 om organisasjoners tilgang til personopplysninger i virksomheten.

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

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

For ordens skyld minner KMD om at vervet som tillitsvalgt gir kompetanse, og skal vektlegges i videre tjeneste og karriere, jf. hovedavtalen § 1 nr. 7 og § 37 nr. 6. Dette må også tas hensyn til ved lokale lønnsforhandlinger. Arbeidsgivene må i tillegg legge til rette for at de lokale tillitsvalgte gis nødvendig fri med lønn, for å utøve sitt verv som tillitsvalgt under de lokale forhandlingene.

### **8.3. Generelt om virkemidler (HTA punkt 2.5.4)**

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

Lokale forhandlinger etter avtalenes punkt 2.5.1, er hovedregelen for endring av lønn lokalt. Krav som er fremmet etter punkt 2.5.3, men som ikke er ferdig forhandlet/tvisteløst, hindrer ikke partene i å fremme krav om lønnsendring for de det gjelder i forbindelse med de årlige forhandlingene etter HTA punkt 2.5.1. Det er viktig å være oppmerksom på at forhandlinger etter HTA pkt. 2.5.3. skal tas utenfor potten.

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

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



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

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

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

#### **8.4. Avslutning, protokoll og evaluering**

Det skal føres protokoll (møtebok) fra de lokale forhandlingene, jf. tjenestetvistloven § 9. I møteboken tas inn tid og sted for møtet, navn på partene og deres representanter og dokumenter som fremlegges, de krav som fremsettes og sluttresultatet av forhandlingene. Møteboken underskrives av forhandlerne.

Der forhandlingene er delegert, skal den signerte protokollen sendes til overordnet forhandlingssted slik at partene på virksomhetsnivå blir orientert om forhandlingsresultatet.

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

#### **8.5. Årlig lønnsregulering for ledere (HTA punkt 2.5.2)**

KMD vil understreke at lønnsutviklingen for statens ledere over tid skal være på linje med lønnsutviklingen i arbeidslivet for øvrig. Mellom 2017 og 2018 hadde statens ledere en lønnsutvikling på 2,8 prosent, noe som var i tråd med forventet lønnsvekst for frontfagsnormen og HTA. Lønnsutviklingen må likevel vurderes over tid, dvs for flere år i sammenheng.

Bestemmelsene om lønnsendring for ledere som er omfattet av hovedtariffavtalene, er likelydende og samlet i punkt 2.5.2 i begge avtalene. Bestemmelsen sier at fagdepartementet eller virksomhetens styre fastsetter lønnsendring for virksomhetens øverste leder. Dette innebærer at lønn for øverste leder av virksomheten fastsettes administrativt for alle virksomhetsledere uavhengig av om de er på lederlønnkontrakter eller omfattes av HTA. Fordi det kun er lønnsendringer for virksomhetens øverste leder og neste

ledernivå som kan skje i medhold av bestemmelsen, vil det ikke være aktuelt å delegere denne adgangen til driftsenhet.

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

Ledere som omfattes av HTA punkt 2.5.2, er omfattet av HTA og skal derfor telles med i årsverkene som legges til grunn i beregning av lokal avsetning. Lønnsendringer for ledere som omfattes av punkt 2.5.2 må imidlertid dekkes innenfor virksomhetens eget budsjett, og skal ikke dekkes av avsetningen til lokale forhandlinger. Lønnsendring kan bare foretas i tilknytning til de årlige lokale forhandlingene, eller dersom vilkårene for lønnsendring på særlige grunnlag etter punkt 2.5.3 er oppfylt.

## 9. Tvist

Reglene for tvisteløsning er ulike i avtalen med Akademikerne og i avtalene med LO Stat, Unio og YS Stat.

Ved forhandlinger på virksomhetsnivå kan tvist i avtalen med Akademikerne om endring av lønnplassering etter punkt 2.5.1 og etter forhandlinger på særlige grunnlag etter punkt 2.5.3 nr. 1, bringes inn for Statens lønnsutvalg etter punkt 2.7.2. I avtalen med LO Stat, Unio og YS stat kan i tillegg uenighet om fordeling av avsetningen til delegerte forhandlinger etter punkt 2.5.1 tvisteløses. Det er bare parter på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2 som kan bringe tvister i forbindelse med lokale forhandlinger inn for Statens lønnsutvalg.

Nedenfor følger en stikkordsmessig oversikt over hvilke uenigheter som kan bringes inn for tvisteløsning etter de to avtalene:

<b>Tema</b>	<b>Avtalen med Akademikerne</b>	<b>Avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat</b>
Delegasjon av forhandlingssted (punkt 2.2)	Arbeidsgiver avgjør	KMD avgjør etter drøfting ved uenighet
Fordeling av avsetning til årlige lokale forhandlinger (punkt 2.5.1) der forhandlingene er delegert	Fordeling til driftsenheter forholdsmessig etter lønsmassen ved uenighet	Uenighet kan bringes inn for Statens lønnsutvalg
Lønnsendringer ved årlige lokale forhandlinger (punkt 2.5.1) og på særlig grunnlag (punkt 2.5.3 nr. 1) på delegert nivå	Uenighet bringes inn for partene på virksomhetsnivå	Uenighet bringes inn for partene på virksomhetsnivå

Tema	Avtalen med Akademikerne	Avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat
Lønnsendringer ved årlige lokale forhandlinger (punkt 2.5.1) og på særlig grunnlag (punkt 2.5.3 nr. 1) på virksomhetsnivå/forhandlingsstedet i vedlegg 2	Uenighet bringes inn for Statens lønnsutvalg	Uenighet bringes inn for Statens lønnsutvalg.

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

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

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

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

## 10. Taushetsplikt og innsyn i lønnsopplysninger

Offentleglova, personopplysningsloven og særavtale om lønns- og personalregistre m.m. regulerer spørsmål om taushetsplikt og hva som kan gis ut av opplysninger.

Partene kan før forhandlingene bli enige om hvordan opplysninger skal håndteres gjennom de ulike fasene. Offentleglovas regler gjelder for materiale som utformes til lokale forhandlinger. Hovedregelen er at alt er offentlig med mindre det er hjemmel for å unndra. Det følger av kutyme at det er taushetsplikt under forhandlingene. Taushetsplikt under en tvist gjelder frem til en eventuell behandling i Statens lønnsutvalg er sluttført.

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

Protokollen fra forhandlingene er offentlig og skal utleveres til den som ber om det. Det kan ikke avtales at protokollen skal unntas offentlighet. Organisasjonstilknytning skal ikke fremgå av protokollen.

Oversikt over ansattes lønn og godtgjørelser, er offentlige og kan kreves utlevert. Dokumentet kan imidlertid ikke inneholde opplysninger om organisasjonstilknytning. Organisasjoner med forhandlingsrett kan gis tilgang til opplysninger om andre enn egne medlemmer, jf. Særavtale om lønns- og personalregistre § 7 nr. 2.

## **11. Rapportering**

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

Med hilsen

Yvonne Larssen (e.f.)  
avdelingsdirektør

Anne E. Sæther  
Seniorrådgiver

*Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer*

Kopi:  
Hovedsammenslutningene i staten  
Difi