



Forhandlingshåndbok 2018 Tekna Stat

Tekna - Teknisk-naturvitenskapelig forening



INNHold

INNLEDNING	5
1. ORGANISASJONENE I ARBEIDSLIVET	5
Tekna - Teknisk-naturvitenskapelig forening.....	5
Hovedsammenslutningene	6
Organisasjoner på arbeidsgiversiden.....	7
2. FORHANDLINGER I STATEN	8
Hovedavtalen (HA).....	8
Del 1 Medbestemmelse	9
Tilpasningsavtalen	9
Partsrett.....	9
Informasjon - HA § 17	10
Drøftinger - HA § 18.....	10
Forhandlinger - HA § 19	10
Del 2. Partenes rettigheter og plikter	11
Del 3. og Del 4. Regler som supplerer tjenestetvistloven og regler om tolkningstvister	11
Hovedtariffavtalen (HTA).....	11
Sentrale forhandlinger	12
Lokale forhandlinger og forhandlingsstedene	12
Lokal lønnspolitikk	12
Kriterier.....	14
Forberedende møte.....	14
Lokal lønnsamtale	15
Uorganiserte	15
Hovedtariffavtalen (HTA) 2.5 - Lokale forhandlinger	16
HTA 2.5.1 - Årlige forhandlinger	16
HTA 2.5.4 - Virkemidler.....	18
HTA 2.5.2 - Årlig lønnsregulering for ledere	18
HTA 2.5.3 - Forhandlinger på særlige grunnlag	19

2.5.3 nr. 1 bokstav a - Vesentlige endringer	19
2.5.3 nr. 1 bokstav b - Økt effektivitet og produktivitet	19
2.5.3 nr. 1 bokstav c – Omorganisering/organisatoriske endringer	19
2.5.3 nr. 2 - Rekruttere og beholde.....	19
HTA 2.5.5 - Lønnsvurdering for nylig tilsatte	20
Tvisteløsning	21
HTA 2.7.1 - Delegererte forhandlinger	21
HTA 2.7.2 - Statens lønnsutvalg	21
3. RÅD OG TIPS	22
Forberedelser	22
Gjennomføring.....	23
Partenes plikt til å forhandle - innholdet av forhandlingsbegrepet.....	23
Brudd 24	
Protokolltilførsler.....	24
Virkningstidspunkt og bekjentgjøring.....	24
Evaluering av prosessen.....	25
Akademikersamarbeid - lokale retningslinjer	25
4. VEDLEGG	26
Ord og uttrykk.....	26
begrunnelser for lokale krav.....	29
Virksomhetens tilførsel av egne midler	30
Relevante argumenter til stillingsvurderingen	30
Relevante argumenter til personvurderingen	31
Markedsvurdering	31
Eksempel på kravskjema.....	32

INNLEDNING

Formålet med denne håndboka er å gi tips og veiledning for tillitsvalgte i forhandlinger om lønn og andre arbeidstakerrelaterte forhold. Boken skal også være et oppslagsverk. Derfor er en del problemstillinger behandlet flere steder. Boken erstatter ikke kursene Tekna Stat tilbyr, men gir en overordnet beskrivelse av regler og lover for forhandlinger i staten. Den som har lest boken vil som regel ha større utbytte av kursene.

Vi håper håndboka blir et nyttig hjelpemiddel for deg.

Vi ønsker lykke til med forhandlingene. Ta gjerne kontakt med oss i sekretariatet dersom du har spørsmål.

1. ORGANISASJONENE I ARBEIDSLIVET

TEKNA - TEKNISK-NATURVITENSKAPELIG FORENING

Tekna er den største fagforeningen i Akademikerne, med over 74 000 medlemmer. Vi arbeider for å ivareta medlemmenes arbeidstakerinteresser.

Omtrent 60 000 av medlemmene er yrkesaktive. Av disse jobber om lag 80 prosent i privat sektor, 15 prosent i statlig sektor, og 5 prosent i kommunal sektor. Sektorene gjennomfører årsmøter hvert annet år, hvor tillitsvalgte fra lokale bedrifts- og etatsgrupper samles og velger et styre. Tekna Stat ledes politisk av sektorstyret.

Sektorstyrene kommuniserer med Hovedstyret gjennom Lønns- og Interesseutvalget (LIU), LIU er utnevnt av Hovedstyret, og er normalt sammensatt av sektorstyrenes leder og nestleder.

Tekna Stat har rundt 75 etatsforeninger som dekker de fleste av våre medlemmer i sektoren. Etatsforening er betegnelsen på Tekna-gruppen i det enkelte departement, direktorat, tilsyn, og så videre. De kan være knyttet til ett arbeidssted, for eksempel et universitet, eller være landsomfattende, som Statens Vegvesen, som har mange kontorer rundt om i landet. Etatsforeningene har egne styre og har ansvaret for det lokale arbeidet, som lokale lønnsforhandlinger og forhandlinger etter Hovedavtalen, og den medlemspleie som følger av dette. Etatsforeninger som har medlemmer på forskjellige arbeidsplasser kan opprette underordnede lokale etatsgrupper som ivaretar medlemmene lokalt på disse arbeidsplassene. På tillitsvalgnettet finner du en oversikt over alle etatsforeningene våre. Etatsforeninger med minst 12 medlemmer har rett til representasjon på Tekna Stats årsmøte.

Generalsekretariatet bistår Tekna Stat sentralt, lokalt og overfor enkeltmedlemmer. Mer om Tekna Stats formål, vedtekter og arbeid finnes på våre hjemmesider, www.tekna.no

HOVEDSAMMENSLUTNINGENE

Tjenestetvistloven regulerer forhandlinger i staten. Den stiller krav hvor mange medlemmer en organisasjon må ha i staten for å få forhandlingsrett. Tekna er ikke store nok alene, og må derfor slutte seg til en hovedsammenslutning for å få fulle forhandlingsrettigheter i de sentrale forhandlingene. Hovedsammenslutningene har arbeidstakerorganisasjoner som medlemmer. Tekna er medlem i hovedsammenslutningen Akademikerne, som har et eget utvalg som styrer de sentrale forhandlingene med staten. Tekna er representert i Akademikernes stat.

Det er fire hovedsammenslutninger i Norge:

Landsorganisasjonen i Norge (LO). I statlig sektor styres arbeidet av LO-stat. Norsk Tjenestemannslag (NTL) er den største organisasjonen i statlig sektor.

LO-Stat representerte pr 1. januar 2018, 41 443 medlemmer.

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS). I statlig sektor har YS-Stat ansvaret. Parat, Stafo og Befalets Fellesorganisasjon er blant medlemsorganisasjonene.

YS-Stat representerte pr 1. januar 2018, 24 499 medlemmer.

Unio. Store medlemsforbund er blant andre Norsk Sykepleierforbund, Forskerforbundet, Politiets Fellesforbund og Utdanningsforbundet.

Unio stat representerte pr 1. januar 2018, 32 421 medlemmer.

Akademikerne. Akademikerne er den nest største hovedsammenslutningen i staten, og den som vokser raskest. I tillegg til Tekna organiserer Akademikerne Arkitektenes fagforbund (A-fag), Den norske legeforening, Den norske tannlegeforening, Den norske veterinærforening, Econa, Krigsskoleutdannede offiserers landsforening (KOL), Naturviterne, Norges Juristforbund, Norsk Lektorlag, Norsk Psykologforening, Samfunnsviterne og Samfunnsøkonomene. I tillegg har NITO og Norges Farmaceutiske Forening samarbeidsavtale med Akademikerne.

Akademikerne stat representerte pr 1. januar 2018, 35 539 medlemmer.

Teknas representant i Akademikernes stat er Kari T. Nordli fra Teknas generalsekretariat. Tekna Stats leder Tove Ringerike, er observatør. Anders Kvam fra Teknas generalsekretariat er leder i Akademikerne stat. Mer om Akademikerne finnes på deres hjemmesider, www.akademikerne.no

ORGANISASJONER PÅ ARBEIDSGIVERSIDEN

Statlig sektor har ingen arbeidsgiverorganisasjon av tilsvarende type som man ser i privat og kommunal sektor. Statens arbeidsgiverfunksjon ivaretas av Arbeidsgiverpolitisk avdeling i Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD).

I privat og kommunal sektor er det flere store arbeidsgiverforeninger.

Dette er de viktigste organisasjonene på arbeidsgiversiden:

- Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO), er den største arbeidsgiverorganisasjonen i privat sektor. Mer enn 24 000 bedrifter er medlemmer. NHO har 18 landsforeninger som spesielt ivaretar medlemmenes bransjeinteresser.
- Virke (tidligere Handels- og servicenæringens Hovedorganisasjon) er den andre store hovedorganisasjonen for arbeidsgivere i privat sektor. Virke har over 20 000 medlemmer, og dekker bransjer som handel, kunnskap, teknologi, reiseliv, service, helse, omsorg, utdanning, kultur og frivillighet.
- Spekter (tidligere NAVO), organiserer i hovedsak virksomheter som er privatisert fra offentlig sektor (stat og kommune), blant annet sykehusene, Posten og NSB. Spekter ivaretar forhandlingene for disse virksomhetene på sentralt nivå.
- KS – Kommunesektorens organisasjon arbeider bla. med arbeidsgiverspørsmål for arbeidsgivere i kommunal og fylkeskommunal sektor. De aller fleste kommunene i Norge er medlem av KS. Oslo kommune er ikke medlem, og forhandler dermed på egne vegne med arbeidstakersiden.

Privat og kommunal sektor er omfattet av arbeidstvistloven. De har ikke det samme kravet til at de må være representert i forhandlingene gjennom en hovedsammenslutning. Tekna har for eksempel egen hovedavtale med NHO. Denne avtalen gjøres gjeldende i de virksomhetene som er medlem av NHO og hvor Tekna har lokal forening. I tillegg har Tekna en rekke direkteavtaler med virksomheter i privat sektor. I kommunesektoren er Tekna selvstendig part i avtalen med KS, men i forhandlingene foregår samlet gjennom Akademikerne kommunes forhandlingsutvalg.

2. FORHANDLINGER I STATEN

Forhandlinger mellom partene i statlig sektor skjer på basis av lover og avtaler. I Forhandlingshåndboken går vi gjennom medbestemmelse etter Hovedavtalen (HA) og bestemmelsene om lønnsforhandlinger i Hovedtariffavtalen (HTA). Forhandlinger etter Arbeidsmiljøloven (AML) holdes utenfor.

Vi oppfordrer tillitsvalgte til å delta aktivt i lokal medbestemmelse som HA gir rett og plikt til. Dette gir bedre kontakt og kommunikasjon med arbeidsgiver, og viser at Tekna er en organisasjon som er opptatt av etatens ve og vel. Som tillitsvalgt er det viktig å være synlig hele året. Vi er klar over at slikt engasjement tar tid, men det gir nyttige kontakter og kompetansegevinst som gir positive utslag både i forhandlingsklima, samarbeidsmiljø og i karrieren. Den ekstra tidsbruken er derfor vel anvendt, også for den tillitsvalgte.

HOVEDAVTALEN (HA)

HA inneholder regler om medbestemmelse og kollektive rettigheter. Her finner du regelverk og retningslinjer for tillitsvalgtes og arbeidsgivers gjensidige rettigheter og plikter, gjennomføring av streik og annen konfliktløsning. Avtalen inngås vanligvis for fire år. Dagens avtale gjelder for perioden 1. januar 2017 - 31. desember 2019. HA inneholder ikke noe om de individuelle rettighetene, som for eksempel lønn og arbeidstid. Det reguleres av Hovedtariffavtalen (HTA), som omtales senere. HA legger grunnlaget for den norske samarbeidsmodellen i arbeidslivet. Den er et demokratiserende element i samfunnslivet som involverer de ansatte i viktige prosesser. Både i daglig drift, og særlig under omorganiseringer, er det HA som gir grunnlaget for at arbeidstakerne kan medvirke i prosessene. Arbeidsmiljøloven og en del andre lover gir også påvirkningsmulighet, men regulerer verken så bredt, eller så detaljert som HA. HA gir både grunnlag for kontinuerlig kontakt mellom partene og regler for akutte problemsituasjoner.

HA gir også arbeidsgivere mulighet til å ta opp problemstillinger med de tillitsvalgte. De tillitsvalgte har plikt til å delta. Tilsvarende avtaler finnes også i kommunal og privat sektor. De uorganiserte faller utenfor disse avtalene. Vi har erfart at der få er organiserte, eller der organisasjonene fungerer dårlig, skaper mangelen av HA problemer, også for arbeidsgiver.

Hovedformålet med HA er å skape best mulig grunnlag for samarbeid mellom partene. Avtalen gir arbeidstakerne reell innflytelse både på utformingen av arbeidsplassen og det som skjer der, på alle nivåer i virksomheten. Arbeidstakerne og arbeidsgiverne i statens virksomheter møter som likeverdige parter. Partene er enige om at tillitsvalgtvervet gir kompetanse og skal vektlegges i den videre karriere. I konfliktfylte situasjoner kan det være viktig å vise til Hovedavtalens § 1 som tolkningsgrunnlag for hvordan HA skal brukes.

Nedenfor blir viktige områder i HA omtalt.

DEL 1 MEDBESTEMMELSE

Det er viktig å lese de innledende bestemmelsene i HA. De gir et godt grunnlag for å tolke de øvrige reglene.

TILPASNINGSAVTALEN

Hver enkelt etat skal inngå en Tilpasningsavtale (TA) til HA for å fange opp lokale variasjoner i de forskjellige etatene, se HA §§ 6-10. Tilpasningsavtalen skal fremforhandles mellom partene. Hva tilpasningsavtalen skal inneholde som et minimum er regulert av HA §7. I tillegg bør den fastsette:

- hvor ofte medbestemmelsesmøter skal avholdes
- når innkalling og dagsorden skal sendes ut
- frist for innmelding av saker til dagsorden
- frist for utsending og godkjenning av referat fra møtene

Lokale variasjoner kan fanges opp i slike avtaler. Det er for eksempel gjerne behov for hyppigere møter i virksomheter under omstilling enn ved normal løpende drift. Det er normalt hensiktsmessig med jevnlig møter, minst en gang i måneden. Tekna anbefaler at frist for utsending av innkalling med tilhørende saksdokumenter og dagsorden settes til minst en uke før møtet avholdes. Det gir tillitsvalgte tid til å forberede seg til møtet og anledning til å drøfte viktige saker med sitt styre/medlemmer ved behov

PARTSRETT

Hvilke organisasjoner som har partsrett lokalt reguleres av HA § 14. Status som part gir rett til å møte med en delegasjon på inntil 3 personer, se HA § 38.

Det er flere måter å få partsrett på:

1. Hvis en organisasjon alene har mer enn 10 prosent av de ansatte som er berørt i den enkelte virksomhet/driftsenhet eller arbeidsområde, har organisasjonen selvstendig partsrett.
2. Organisasjoner under samme hovedsammenslutning har partsrett som hovedsammenslutning, hvis de til sammen har mer enn 10 prosent av de berørte arbeidstakerne.
3. Hvis organisasjonene under samme hovedsammenslutning har færre enn 10 prosent, har de likevel krav på å peke ut en representant med rettigheter etter tilpasningsavtalen, men da har de ikke rett til å stille med delegasjon etter § 38. Det er også et krav om at de må ha minst to medlemmer på virksomhetsnivå.

Hvis en av organisasjonene har selvstendig partsrett, kan ikke de andre organisasjonene under samme hovedsammenslutning slå sammen sine medlemstall for å oppnå partsrett.

For eksempel kan Tekna møte som Tekna der minst 10 prosent av de ansatte er Tekna-medlemmer. Om andre organisasjoner innen Akademikerne hver for seg også har minst 10 prosent av de ansatte, kan de også møte med inntil 3 personer. Andre akademikerorganisasjoner som ikke har minst 10 prosent av de ansatte som medlemmer, kan ikke da møte som gruppe. Det gjelder selv om disse mindre akademikerorganisasjonene til sammen har mer enn 10 prosent av de ansatte som medlemmer.

Selv der Tekna er den største akademikerorganisasjonen og har møterett alene, kan det være klokt å søke samarbeid med de andre akademikerorganisasjonene. Muligheten til å møte med inntil tre personer gjør at man er i stand til å bidra med ulike perspektiver. De som er i tvil om samarbeidsformer lokalt, kan søke råd i Teknas generalsekretariat. Akademikerne har laget retningslinjer for lokalt Akademikersamarbeid i statlig sektor. Du finner disse på Akademikerens hjemmesider, www.akademikerne.no. Vi gjør oppmerksom på at Akademikerne er en organisasjon for organisasjoner. Akademikerens sekretariat er derfor ikke bemannet for å ta imot henvendelser fra medlemmer i Akademikerens medlemsorganisasjoner. De må henvende seg til sin primærforening.

Medbestemmelsestemaene er delt opp slik at de behandles i møter på tre nivåer; informasjon, drøfting og forhandling.

INFORMASJON - HA § 17

Arbeidsgiver skal uoppfordret gi informasjon om saker nevnt i §§ 18 og 19 så tidlig som mulig. De tillitsvalgte skal også få informasjon om virksomhetens økonomi, vedtak av betydning for de ansatte og hvem som ansettes og sluttet. Tillitsvalgte har plikt til å gi informasjon om saker organisasjonene behandler, og som er betydning for arbeidsgiver å vite om.

DRØFTINGER - HA § 18

Tillitsvalgte kan kreve drøftinger om saker som gjelder for eksempel budsjetter og hvordan pengene disponeres, byggeprosjekter osv. § 18 første ledd gir en utfyllende liste over saker arbeidsgiver har plikt til å drøfte med de tillitsvalgte, men vær oppmerksom på at § 18 annet ledd åpner for at saker som ikke direkte framgår av listen i første ledd skal drøftes dersom minst én av partene krever det. Etter drøftinger skal det føres referat.

FORHANDLINGER - HA § 19

Forhandlingsretten fremgår av § 19. Bestemmelsen lister opp alle saker som skal tas opp til forhandling. Begge parter kan kreve forhandlinger etter denne bestemmelsen. Blant annet er alle organisasjonsendringer en forhandlingssak. Det vil si at arbeidsgiver ikke kan opprette nye avdelinger, legge ned kontorer eller endre organisasjonskartet uten at dette har vært forhandlet mellom partene. Det skal føres protokoll etter forhandlinger. Det er konkrete krav til protokollens innhold.

Politiske vedtak ikke er gjenstand for forhandlinger, men tillitsvalgte får anledning til å uttale seg, se § 5.

Organisasjonene har rett til å uttale seg i saker der de ikke har forhandlingsrett. Uttalelsene skal følge saken til overordnet instans, men ikke lengre enn til fagdepartementet.

Der man er misfornøyd med hvordan denne delen av HA anvendes, kan det tas opp med generalsekretariatet. Dersom det er nødvendig vil tvisten bringes videre mellom de sentrale partene.

DEL 2. PARTENES RETTIGHETER OG PLIKTER

Denne delen beskriver arbeidsgivers og organisasjonenes gjensidige rettigheter og plikter etter Hovedavtalen. For eksempel definerer §§ 38-42 når tillitsvalgte har rett til permisjon for å utøve vervet som tillitsvalgt. Det er viktig å være oppmerksom på at tillitsvalgte har rett på tjenestefri (permisjon) med lønn for å utøve sitt verv. Dette gjelder for fri på arbeidsplassen, for å delta på tillitsvalgtkurs, for å delta på kongresser/representantskapsmøter og permisjon for å jobbe som heltids tillitsvalgte.

Merk: En konsekvens av at man har rett til fri med lønn er at arbeid som blir liggende under tillitsvalgtpermisjon ikke skal tas igjen. Slik innhenting må i tilfelle skje i samsvar med overtidbestemmelsene. Dersom dette blir et problem anbefaler vi at du tar kontakt med generalsekretariatet.

DEL 3. OG DEL 4. REGLER SOM SUPPLERER TJENESTETVISTLOVEN OG REGLER OM TOLKNINGSTVISTER

Del 3 inneholder regler som supplerer Tjenestetvistloven. Blant annet inneholder del 3 regler om konfliktløsning og streik, se §§ 47 – 50. Del 4 regulerer tvister i forbindelse med tolkningen av HA. Disse reglene har man vanligvis lite bruk for å ha detaljert kunnskap om lokalt. Det er utarbeidet egne håndbøker til bruk under konflikt. Disse sendes ut til lokale tillitsvalgte i etater hvor det er aktuelt med konfliktberedskap i forbindelse med de sentrale oppgjørene.

HOVEDTARIFFAVTALEN (HTA)

[Hovedtariffavtalen](#) (HTA) omhandler de materielle bestemmelsene i det statlige tariffområdet. Avtalen inneholder blant annet bestemmelser om lønnsforhandlinger. Bestemmelsene regulerer når det kan forhandles, hva det kan forhandles om, hvordan det skal forhandles, hvem som er parter og hvordan uenighet skal løses.

Avtalen gjelder for to år av gangen. Dagens avtale gjelder fra 1. mai 2018 til 30. april 2020.

Fra 2016 er det to hovedtariffavtaler i staten, én med LO Stat, Unio og YS Stat, og én med Akademikerne. Tekna er medlem av Akademikerne og er dermed omfattet av Akademikernes hovedtariffavtale.

Den store forskjellen på de to avtalene er at all lønn i vår avtale skal fordeles gjennom lokale kollektive forhandlinger, mens partene i den andre hovedtariffavtalen holder fast ved at lønn også skal gis gjennom sentrale justeringer på tabellen. I mellomoppgjøret 2017 fjernet vi

lønnstabellene helt i vår avtale. I stedet for lønn oppgitt i lønnstrinn vil lønn for våre medlemmer bli oppgitt i kroner og årslønn. Nytt i 2018 er at vi også har fjernet lønnsrammene. En del stillinger som tidligere var i lønnsramme er nå plassert på en lønnsstige som gir 1,1 prosent årlig lønnsøkning i ti år fra tiltredelse i stillingen.

Merk: I motsetning til reglene etter Hovedavtalen er det ingen krav om størrelse for å rett til medbestemmelse etter Hovedtariffavtalen eller Tjenestetvistloven. Teknas tillitsvalgte har forhandlingsrett uansett hvor få medlemmer de representerer på et forhandlingssted – ett medlem er nok. Dersom det kun er et medlem, er det viktig å være klar over at ingen kan forhandle om sin egen lønn i lokale forhandlinger, se HTA 2.6.3 nr. 8. I virksomheter der en organisasjon kun har ett medlem, ivaretas medlemmets interesser i lønnsforhandlinger av en annen organisasjon under samme hovedsammenslutning, eller den medlemmets organisasjon peker ut.

SENTRALE FORHANDLINGER

I de sentrale forhandlingene er det Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) som forhandler på vegne av staten som arbeidsgiver, mens hovedsammenslutningene, Akademikerne, Yrkesorganisasjonenes Sentralorganisasjon (YS), Landsorganisasjonen i Norge (LO) samt UNIO forhandler på vegne av arbeidstakersiden.

I hovedtariffoppgjørene forhandler partene om bestemmelser i hovedtariffavtalen, innholdet i disse og om de økonomiske rammene for lønnsoppgjøret.

LOKALE FORHANDLINGER OG FORHANDLINGSSTEDENE

Det er KMD som avgjør hva som er lokale forhandlingssteder i forbindelse med hovedtariffoppgjørene. Det skjer etter drøfting med hovedsammenslutningene. Hvilke steder som er lokale forhandlingssteder følger av «vedlegg 2» til HTA. Der forhandlingsstedet er lagt til virksomhetsnivå istedenfor driftsnivå, for eksempel i Mattilsynet og Domstolene, kan partene lokalt bli enige om å delegere forhandlingene til et lavere nivå. Det følger av HTA 2.2. Hvis forhandlingene er delegert, avtaler partene på forhandlingsstedet (toppnivået) størrelsen på avsetningen til det nivået det skal forhandles på. Blir man ikke enige, fordeles avsetningen forholdsmessig etter årslønnsmassen. Dette følger av 2.5.1. Man kan også merke seg at det er egne regler for tvister for delegerte forhandlinger, se HTA 2.7.1. Dette står det mer om senere i forhandlingshåndboken.

LOKAL LØNNSPOLITIKK

I HTA 2.3 står:

«Statens lønnssystem forutsetter at de lokale parter har en omforent lønnspolitikk om hvordan lønnssystemet skal brukes og hvilke lønnsmessige tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål. I den lokale lønnspolitikken kan bruk av arbeidstitler i tillegg til stillingskodene i lønnsplanheftet, også benyttes. Lønnspolitikken skal være nedfelt skriftlig og være kjent blant de ansatte.»

Det enkelte departement/virksomhet utarbeider med utgangspunkt i sine oppgaver, personalsituasjon og budsjett en personalpolitikk der lønnspolitikken inngår som en innarbeidet del. Den lokale lønnspolitikken utformes slik at likelønn, kompetanse og ansvar, midlertidig ansatte og ansatte i permisjon ivaretas.

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

Den lokale lønnspolitikken er et viktig verktøy både ved tilsetninger og i lokale forhandlinger om den videre lønnsutviklingen for arbeidstakerne. Det er viktig at dokumentet er praktisk rettet med tydelige kriterier og strategier. Virksomhetene i staten har forskjellige mål, forskjellige budsjetter og forskjellig rekrutteringssituasjon. Lønnspolitikken skal være lokalt utformet og tilpasset mål og utfordringer i hver enkelt virksomhet. Dermed vil lønnspolitikken være forskjellig fra den ene virksomheten til den andre. Noen fellestrekk skal og bør den likevel ha.

Lønnspolitikken må ta utgangspunkt i målene som er satt for virksomheten gjennom lov, tildelingsbrev eller andre førende dokumenter. Den må være utformet slik at den gir praktiske føringer som kan brukes både ved ansettelse og ved lokale lønnsforhandlinger, og den bør stimulere til kompetanseutvikling for den enkelte arbeidstaker. Lønnspolitikken må være helhetlig utformet, slik at den faktisk gir føringer for hvordan den enkelte medarbeider kan få lønnsutvikling. Det bør være tydelig hva som er relevante og saklige kriterier for lønnsfastsettelse og lønnsutvikling, slik at lønnsutviklingen er forutsigbar og etterprøvbart. Alle ansatte bør kjenne til kriteriene og hva de innebærer.

Dette er viktige forutsetninger for å kunne gjennomføre lokale lønnsforhandlinger, slik at de blir forstått og akseptert av partene og den enkelte arbeidstaker. Akademikerne og Tekna har fått gjennomslag for at all lønnsdannelse for våre medlemmer skal skje lokalt. Da må det legges saklige og relevante kriterier til grunn.

Tekna mener at lønnsamtalen er en viktig forutsetning for at lokal lønnspolitikk skal kunne gjennomføres i praksis. Det er viktig at arbeidsgiver kjenner hvilke forventninger arbeidstaker har, og samtidig er det viktig for arbeidstaker å få innspill på hva som skal til for å sikre lønnsutvikling. Lønnsamtalen har vært avtalefestet i fellesbestemmelsene § 3 femte ledd siden 2010. I forbindelse med årets tariffrevisjon er hjemmelen for lønnsamtalen nå flyttet til fellesbestemmelsene § 5 – Lønnsutvikling.

Du kan lese mer om lønnsamtalen i denne [brosjyren fra Akademikerne](#)

KRITERIER

Grunnlaget for lokale forhandlinger varierer fra år til år og tar utgangspunkt i hva partene sentralt blir enige om. Størrelsen på den økonomiske rammen har betydning for strategien partene lokalt legger opp. Akademikerne ønsker ikke sentrale føringer, fordi vi mener at dette bør være opp til de lokale parter å avgjøre. Lokalt må partene se hen til sin lønnspolitikk. Husk på at lokal lønnspolitikk skal utformes slik at alle ansatte, også ansatte i deltidsstillinger, midlertidig ansatte, og ansatte i permisjoner ivaretas.

FORBEREDENDE MØTE

Etter HTA 2.6.3 skal arbeidsgiver kalle inn til forberedende møte før forhandlingene. Her avtales blant annet møteplan for forhandlingene, kravfrister, pottens størrelse, om forhandlingene skal foregå i felles møter eller i særmøter, osv. Her anbefaler vi at dere også diskuterer hvilke kriterier som skal gjelde for det lokale oppgjøret. Er den lokale lønnspolitikken tilstrekkelig oppdatert? Er det særskilte behov som partene er enige om å ivareta i årets oppgjør? De lokale kriteriene kan ikke være i strid med de som er avtalt mellom de sentrale parter.

Størrelsen på arbeidsgivers første tilbud bør også avklares i det forberedende møtet. Vanligvis vil det første tilbudet omfatte omtrent 50-60 prosent av potten, men her er det lokale variasjoner. I 2.6.3. fjerde ledd nr. 4 står det at første tilbud skal gjenspeile både arbeidsgivers og arbeidstakerorganisasjonenes krav. Dette er for å forhindre at arbeidsgiver disponerer hele potten i sitt første tilbud.

Begge parter skal argumentere for sine prioriterte og rangerte krav, samt tilkjenne sitt syn på kravene. Dette følger av 2.6.3 fjerde ledd nr. 5. Det betyr at også arbeidsgiver må begrunne sine prioriteringer.

Det kan være nyttig for begge parter å kjenne til motpartens prioriteringer. Det kan derfor være en god idé å foreslå at dette utveksles mer uformelt, før de formelle forhandlingene med krav og tilbud er begynt. Partene bør i alle fall diskutere hva som vil være viktige prioriteringer i årets oppgjør. Er det grupper eller enkeltpersoner som har sakkett akterut, er det kompetanse det er spesielt viktig å ivareta i virksomhetens arbeid framover, hvilke innsatskriterier skal gi uttelling osv. osv. Husk også at noe av denne argumentasjonen også kan brukes til å fremme 2.5.3-krav ellers i året.

Virksomheten kan velge å legge inn ekstra penger i potten, hvis budsjettet gir rom for det. Disse pengene kommer i tillegg til den lokale potten som er satt av i de sentrale forhandlingene. Dersom arbeidsgiver skyter midler til potten, skal det avklares i det forberedende møtet. Det samlede beløpet skal alltid være kjent for partene lokalt før forhandlingene starter.

Hvis forhandlingene er delegert, skal det først gjennomføres et forberedende møte på forhandlingsstedet (toppnivå). Deretter skal det gjennomføres et forberedende møte på delegert nivå, når disse har mottatt referat fra det sentrale forberedende møtet, og protokoll som viser avsetning fra forhandlingsstedet.

Merk at ingen kan forhandle om egen lønn i de lokale forhandlingene, se 2.6.3 fjerde ledd nr. 8. Hvis krav fra tillitsvalgte skal behandles anbefaler vi at vedkommende forlater forhandlingene og lar en tillitsvalgtkollega ta over denne delen. Dette er en av grunnene til at det alltid er en fordel å være flere tillitsvalgte med i forhandlingene.

Tidsplan og møtedatoer for forhandlingene skal være kjent og realistisk gjennomførbare. Forhandlingene skal være ferdige før datoen HTA har fastsatt for 2.5.1-forhandlingene.

I 2018 er siste forhandlingstidspunkt 31.oktober. Det er ikke adgang til å avtale lokalt at forhandlingene skal gjennomføres på et senere tidspunkt. Arbeidsgiver må i tilfelle søke KMD om tillatelse til dette.

Alle forhandlingsresultatene skal ha virkning fra 1. mai 2018. Det er ikke adgang til å avtale et senere virkningstidspunkt.

Tekna anbefaler også at tidspunkt for evalueringsmøte avtales i det forberedende møtet (HTA 2.6.3).

Det skal føres referat fra det forberedende møtet jf. HTA 2.6.3.

LOKAL LØNNSSAMTALE

Fellesbestemmelsen § 5 gir arbeidstakere rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling. Arbeidstakere skal også ha en slik samtale ved gjeninntreden etter foreldrepermisjon. Vi anbefaler at disse gjennomføres i god tid før de lokale forhandlingene.

UORGANISERTE

Både forhandlingsregler, fellesbestemmelser, sentrale og lokale tillegg er forhandlet frem via de organiserte arbeidstakerne, og vi oppfatter det derfor som rimelig at det i hovedsak er disse grupper som nyter godt av reglene. Arbeidsgiver har imidlertid et ansvar for at uorganiserte arbeidstakere ivaretas på linje med medlemmer av en organisasjon. Blant annet må arbeidsgiver sørge for at også de uorganiserte får lønnsutvikling i henhold til lokal lønnspolitikk.

De uorganiserte skal i hovedtariffperioden 2018-2020 følge avtalen til LO, Unio og YS. De skal også inngå i deres lønnsmasse.

Uorganiserte som melder seg inn i fagforening, skal følge tariffavtalen som gjelder for fagforeningen på innmeldingstidspunktet. Arbeidstakeren skal beholde den lønnen vedkommende har, og verken gå opp eller ned i lønn i forbindelse med innmeldingen. Dersom en tidligere uorganisert ansatt melder seg inn i en av Akademikernes foreninger før de lokale forhandlinger er gjennomført, vil de være omfattet av de lokale forhandlingene. Det er opp til partene lokalt å forhandle om hvilke tillegg disse skal ha, og hvilke prioriteringer de skal ha ved forhandlingene. Dersom det avtales et generelt tillegg, må det gjelde for alle som er medlemmer på forhandlingstidspunktet.

Nye medlemmer som kommer fra andre Akademikerforeninger følger allerede samme tariffavtale. Dersom medlemmet melder seg inn i Tekna før de lokale forhandlingene, bør Tekna

ivareta dem i de lokale forhandlingene. Ellers gjelder det samme her at dersom det avtales generelle tillegg, vil det gjelde alle som er medlemmer på forhandlingstidspunktet.

Nye Tekna-medlemmer som kommer fra LO, YS eller UNIO følger den avtalen de tilhørte 1.mai 2018 resten av tariffperioden. Tilsvarende gjelder de som melder overgang fra Tekna til en organisasjon på den andre avtalen.

HOVEDTARIFFAVTALEN (HTA) 2.5 - LOKALE FORHANDLINGER

HTA 2.5.1 - ÅRLIGE FORHANDLINGER

Årets oppgjør har en økonomisk ramme på 2,8 prosent. Dette er det sentrale parter er enige om at den totale lønnsveksten for statlig sektor skal utgjøre i 2018.

Noe av denne lønnsveksten kommer som følge av at arbeidstakerne fikk tillegg i fjor som får full effekt i 2018 – dette kaller vi overheng.

Noe lønnsvekst kommer som følge av at arbeidstakere får høyere lønn gjennom for eksempel ansiennitetstillegg, gjennom 2.5.3-forhandlinger, eller fordi de rett og slett skifter jobb i staten og dermed får høyere lønn. Dette kaller vi glidning.

Dette utgjør også kostnader i det totale lønnsbudsjettet og tas med i beregningen av hva det de totale økte lønnskostnadene skal utgjøre.

Overheng og glidning i 2018 utgjør til sammen 0,9 prosent. Når dette trekkes fra rammen på 2,8 prosent er det en disponibel ramme på 1,9 prosent igjen til lokale tillegg på Akademikernes avtale. Hvis dette tillegget ble gitt fra 1. januar ville alle medlemmene i snitt kunne fått en tillegg på 1,9 prosent i 2018. Jo senere i året dette tillegget gis, jo høyere kan tillegget være uten at den totale kostnaden øker. Men dette vil gi et større overheng inn i neste års oppgjør. Akademikerne stat har valgt å holde fast ved at 1. mai, som er virkningsdato for avtalen, også blir virkningsdato for det lokale oppgjøret.

Fordi virkningstidspunktet er lagt til 1. mai tilsvarer rammen på 1,9 prosent en disponibel pott på 2,8 prosent pr. 1. mai av lønnsmassen lokalt.

Disponibel pott lokalt beregnes ved å gange antall akademikermedlemmer med gjennomsnittslønn for gruppen ganget med 2.8 prosent.

Dersom gjennomsnittslønnen for Akademikernes medlemmer i en virksomhet er kr 500 000, og virksomheten har 100 akademikermedlemmer, vil lønnsmassen for denne gruppen være kr 50 millioner og disponibel ramme (pott) for oppgjøret vil være 1.4 millioner i årets oppgjør.

Det er KMD som beregner gjennomsnittslønnen for den enkelte virksomhet. Denne gjennomsnittslønnen gjøres for begge avtalene, og gir grunnlaget for beregningen av rammene for oppgjøret lokalt. For at beregningen skal bli riktig er det viktig at Akademikerne leverer fullstendige lister over alle sine medlemmer som er ansatt i statlig tariffområde. Det er viktig at tillitsvalgte lokalt går gjennom medlemslister og sjekker at disse er så oppdaterte og ajourførte som mulig. Er du i tvil, ta kontakt med generalsekretariatet for avklaring.

De lokale forhandlingene skal være avsluttet senest 31. oktober. Du finner protokollen fra de sentrale forhandlingene på Teknas nettsider for tillitsvalgte i statlig sektor.

KMD utarbeider hvert år et brev til virksomhetene om gjennomføringen av det lokale oppgjøret. Brevet vil bli lagt ut på vårt tillitsvalgtnett, men finnes også tilgjengelig på KMDs hjemmeside her: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/brev-om-lokale-forhandlinger-2018/id2606916/>

Den andre avtalen, som gjelder for medlemmer av LO, YS, UNIO og de uorganiserte, har samme ramme som Akademikernes avtale. De har valgt en annen fordeling, slik at deres lokale pott er på 1,9 prosent av lønnsmassen med virkningsdato 1. juli. Også her skal forhandlingene være avsluttet 31. oktober.

Bestemmelsene om lokale forhandlinger fikk ny struktur i 2016. Lønnstrinnene ble fjernet, og lønnen til alle Akademiker-medlemmer skal derfor oppgis i kroner. «Taket» eller øverste lønnstrinn i lønsspenn og-ramme ble tatt bort i 2016. Dette innebærer at det ikke lenger er en øvre grense på hvor høyt man kan lønne en ansatt i en bestemt stillingskode.

I årets oppgjør forenklet Akademikerne lønnsystemet ytterligere. Vi ble enige med staten om å fjerne de 39 lønnsrammene i vår hovedtariffavtale, og erstatte dem med en lønnsstige. Den andre avtalen har beholdt de gamle lønnsrammene (med noen justeringer).

Lønnsstigen gjelder for de stillingene som tidligere var plassert i en lønnsramme. Blant annet gjelder det avdelingsingeniørkodene og en del koder som brukes i universitets- og høgskolesektoren. De det gjelder er markert med * i vedlegg 1 i vår hovedtariffavtale.

Ansatte som er plassert på lønnsstige får en årlig lønnsøkning på 1,1 prosent av faktisk årslønn i ti år fra de tiltrådte i stillingen. For eksempel vil en som har vært tilsatt som høgskolelektor i sju år innplasseres på lønnsstigen, og få et tillegg på 1,1 prosent årlig i tre år (selv om de skulle være direkteplassert i den gamle lønnsrammen, eller ha nådd toppen på sin stige). Ansiennitetstillegget gis på den dato du tiltrådte stillingen. En høgskolelektor som begynte i stillingen 1. august skal med andre ord ha de årlige tilleggene fra 1. august hvert år i 10 år. Tilleggene på lønnsstigen kommer i tillegg til eventuelle tillegg i lokale forhandlinger.

For stipendiater kode 1017 og spesialistkandidater kode 1476 er det avtalt en høyere stige. Disse er sikret en automatisk lønnsutvikling på 3% årlig i inntil fire år. Dette følger av egen merknad til disse kodene i HTA.

Det er også verdt å merke seg at den årlige økningen skal beregnes av faktisk lønn, inkludert alle tillegg som har vært gitt lokalt, ikke bare av det normerte lønnsnivået, slik det var i den gamle hovedtariffavtalen.

Opplever dere problemer lokalt med tolkningen av dette ta kontakt med sekretariatet.

HTA 2.5.4 - VIRKEMIDLER

Det er viktig å tenke på alle virkemidler når man fremmer krav inn i de lokale forhandlingene. I de lokale forhandlingene kan det forhandles om:

- Generelle tillegg til alle ansatte
- Gruppetillegg
- Individuelle tillegg
- Ansatte plassert på lønnsstige kan flyttes til direkteplassert avlønning
- Stillinger kan omgjøres til annen stillingskode
- Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested og lignende
- Opprette og endre lokale særavtaler

Virkemidlene kan brukes både for enkeltpersoner og hele grupper, for eksempel Tekna-gruppen.

Lokale parter kan benytte både kronetillegg og prosenttillegg i henhold til hovedtariffavtalen 2.5.4.

Når alle lønnsmidlene brukes i lokale forhandlinger, er det viktig å huske på at alle medlemmer må ivaretas. Alle medlemmer skal sikres en rimelig lønnsutvikling over tid.

HTA 2.5.2 - ÅRLIG LØNNSREGULERING FOR LEDERE

Bestemmelsene om lønnsendringer for ledere som er omfattet av hovedtariffavtalen er samlet i punkt 2.5.2.

Lønnsendringer for ledere på neste ledernivå fastsettes av øverste leder i virksomheten etter avtale med de forhandlingsberettigede organisasjonene. Ved uenighet gjelder arbeidsgivers siste tilbud. Det er bare lønnsendringen som skal avtales med organisasjonene, ikke hvem som omfattes av neste ledernivå. Med neste ledernivå menes ledere som er direkte underlagt og rapporterer direkte til virksomhetens øverste leder. Neste ledernivå er typisk virksomhetens toppledergruppe.

Lønnsendringer for ledere som omfattes av 2.5.2 må dekkes innenfor virksomhetens eget budsjett, og skal ikke dekkes av potten i de lokale forhandlingene. Lønnsendring kan bare foretas i tilknytning til de årlige lokale forhandlingene, eller dersom vilkårene for lønnsendring på særlige grunnlag etter 2.5.3 er oppfylt.

Det er bare lønnsendringer for virksomhetens øverste leder og neste ledernivå som kan skje i medhold av bestemmelsen. Dersom virksomhetens øverste leder er omfattet av hovedtariffavtalen, fastsettes lønnsendringen administrativt av fagdepartementet eller virksomhetens styre.

HTA 2.5.3 - FORHANDLINGER PÅ SÆRLIGE GRUNNLAG

Lokale forhandlinger etter 2.5.1 gjennomføres årlig etter at de sentrale forhandlingene er gjennomført. Forhandlinger etter 2.5.3 (særlige grunnlag) kan gjøres gjennom hele året, og gjennomføres når det er behov for det. Ankereglene for de ulike forhandlingstypene er ulike.

Forhandlinger på særlig grunnlag kan også gjennomføres i tilknytning til de lokale forhandlingene etter 2.5.1, men merk at det er krav til separate protokoller. Det er viktig å skille mellom forhandlinger etter 2.5.1 og forhandlinger etter 2.5.3, selv om de skjer i samme tidsrom.

2.5.3 NR. 1 BOKSTAV A - VESENTLIGE ENDRINGER

Det er opp til den enkelte virksomhet når det skal gjennomføres forhandlinger etter 2.5.3 nr. 1. Vi anbefaler at tidspunkt og kravfrister for disse forhandlingene fastsettes i den lokale lønnspolitikken, slik at dette er kjent for alle ansatte. Det kan være enten på faste, avtalte tidspunkter eller tas når behovet oppstår. Uenighet i forhandlinger etter 2.5.3 nr. 1 kan tvistebehandles.

Etter 2.5.3 nr. 1 bokstav a kreves at det skal ha skjedd *vesentlige endringer* siden arbeidstakerens lønn ble fastsatt. Dette er vanskelig å konkretisere, og praktiseres svært ulikt i virksomhetene. Uklarhetene forsterkes av at man kan ta hensyn til endringer over tid. Noen arbeidsgivere krever at endringene skal være minst 50 prosent. I praksis kan dette være vanskelig å kvantifisere.

Det er den faktiske, ikke den formelle situasjon som avgjør. For eksempel vil noen ofte ha fått større ansvar og selvstendighet, selv om dette ikke fremgår av et formelt dokument.

2.5.3 NR. 1 BOKSTAV B - ØKT EFFEKTIVITET OG PRODUKTIVITET

2.5.3 nr. 1 bokstav b åpner for at det kan gis tillegg til arbeidstakere som har bidratt til tiltak som gir økt effektivitet, produktivitet, forenkling eller bedre brukerorientering. Det er verdt å merke seg at dette kan forhandles om allerede i planleggingen av tiltaket.

2.5.3 NR. 1 BOKSTAV C – OMORGANISERING/ORGANISATORISKE ENDRINGER

2.5.3 nr. 1 bokstav c åpner for forhandlinger der ubegrunnede lønnsforskjeller har oppstått som følge av at to eller flere virksomheter har fusjonert. Slike forhandlinger betinger dekning på virksomhetens budsjett. Forhandlingene skal gjennomføres så snart som mulig etter at endringen er vedtatt. Ofte fører slike omorganiseringer også til endringer i arbeidsoppgaver som kan danne grunnlag for et krav etter 2.5.3 nr. 1 bokstav a.

2.5.3 NR. 2 - REKRUTTERE OG BEHOLDE

HTA 2.5.3 nr. 2 gir mulighet til å gi tillegg for å rekruttere eller beholde spesielt kvalifiserte arbeidstakere. Tilleggene kan være tidsavgrenset eller varige. Slike forhandlinger må føres når behovet oppstår, og bør ikke avgrenses til et visst antall ganger pr år. Ved uenighet gjelder

arbeidsgivers siste tilbud, dvs. at en eventuell uenighet ikke kan ankes. Tilbud bør gjøres skriftlige, for eksempel i en protokoll. En del arbeidsgivere venter for lenge med lønnsmessige tiltak for å beholde arbeidstakere. Resultatet blir ofte at et lønnstilbud ikke virker, eller at lønnstilbudet må være vesentlig høyere enn det som hadde vært nødvendig hvis det kom tidligere.

HTA 2.5.5 - LØNSSVURDERING FOR NYLIG TILSATTE

2.5.5. er ikke en egentlig forhandlingsbestemmelse, men den gir tillitsvalgte mulighet til å påvirke medlemmenes lønnsutvikling både før tilsetting og underveis i det første året medlemmet er ansatt.

Her er tre viktige forhold:

1. De tillitsvalgte kan kreve å drøfte lønsplasseringen av stillinger som skal utlyses.
2. Lønsplasseringen skal ta hensyn til likelønn
3. Innen 12 måneder etter tilsetting, for eksempel ved utløpet av prøvetiden, skal arbeidsgiver vurdere lønsplasseringen på nytt. Det samme gjelder ved overgang fra midlertidig til fast stilling.

Dette skjer uavhengig av 2.5.1.

Disse bestemmelsene bør benyttes i større grad enn i dag. Teknas lokale tillitsvalgte må være aktive og blant annet informere nytilsatte om mulighetene som finnes. Vi anbefaler blant annet at lokal lønnspolitikk omtaler bestemmelsen, og hvordan den skal brukes lokalt i virksomheten. De tillitsvalgte skal orienteres om bruken av bestemmelsen årlig.

TVISTELØSNING

HTA 2.7.1 - DELEGERTE FORHANDLINGER

Når forhandlingene er delegert skal uenigheter om endring av lønnplassering etter 2.5.1 og uenigheter ved forhandlinger på særlig grunnlag etter 2.5.3 nr. 1 bringes inn for partene på virksomhetsnivå eller forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2. Det gjelder også hvis tvisten gjelder opprettelse eller endring av lokale særavtaler om tillegg av lønnsmessig art i forbindelse med forhandlinger etter 2.5.1 og 2.5.3 nr. 1.

Frist for å bringe tvisten inn for partene på virksomhetsnivå er 14 dager etter at forhandlingene på delegert nivå er avsluttet. Fristen løper fra forhandlingene avsluttes, og avbrytes ved at saken oversendes til partene på virksomhetsnivå.

Virksomhetsnivået skal behandle uenigheten innen 14 dager etter at den er kommet inn. Dette er for å sikre tilstrekkelig fremdrift og avslutning av lokale forhandlinger. Partene på virksomhetsnivået kan imidlertid bli enige om en annen frist.

Dersom partene på virksomhetsnivået ikke blir enige, kan hver av dem bringe saken inn til tvisteløsning etter bestemmelsen i 2.7.2.

HTA 2.7.2 - STATENS LØNNSUTVALG

Hvis partene ikke blir enige i forhandlinger etter HTA 2.5.1 eller 2.5.3 nr. 1 om hvilken lønnplassering en ansatt, stilling eller stillingsgruppe skal få, kan hver av partene bringe saken inn for Statens lønnsutvalg. Dette gjelder ikke 2.5.3 nr. 2 der arbeidsgivers siste tilbud skal gjelde. Statens lønnsutvalg avgjør tvisten med bindende virkning. Det er viktig å merke seg at man etter lokalt brudd har 2 uker på seg til å varsle om at saken blir brakt inn for statens lønnsutvalg. Dersom saken først er behandlet etter HTA 2.7.1, er varslingsfristen 1 uke. Uten slikt varsel er løpet kjørt. Når varselet er gitt har man 3 uker på seg til å lage stevning. Dersom saken først er behandlet etter 2.7.1, er fristen for å inngi stevning 2 uker etter at varslingsfristen er utløpt. Teknas generalsekretariat vil hjelpe til med å utforme stevningen. Utformingen ligner en del på en stevning til domstolene.

Statens Lønnsutvalg består av:

- 3 nøytrale medlemmer.
- 4 medlemmer fra staten og arbeidsgiversiden.
- 1 medlem og en stemme fra hver av de nåværende fire hovedsammenslutningene. LO har 2 medlemmer, men en stemme.

Det er 11 stemmeberettigede, altså gir 6 stemmer flertall.

Erfaringsvis får arbeidstakerorganisasjonene sjelden tillegg gjennom Lønnsutvalget, bl.a. fordi det ikke eksisterer midler. Statens lønnsutvalg har ingen bevilgningsmyndighet. Uttalelser fra Lønnsutvalget kan likevel være nyttig i senere lokale forhandlinger.

3. RÅD OG TIPS

FORBEREDELSE

Etatsforeningen bør etablere et forhandlingsutvalg som får fullmakt til å forhandle på vegne av medlemmene. Dette kan for eksempel vedtas på lokalt årsmøte. Forhandlingsutvalget er normalt hele eller deler av styret i etatsforeningen. Utvalget må enten selv være forhandlingsdelegasjon eller velge en forhandlingsdelegasjon og en forhandlingsleder. Normalt har forhandlingsdelegasjonen minst to personer. Færre enn to personer er ikke tilrådelig, blant annet fordi man kan få forfall og andre kontinuitetsproblemer.

Dersom Tekna forhandler på vegne av andre akademikerorganisasjoner eller etter hovedsammenslutningsmodell må forhandlingsdelegasjonen ha fullmakt fra de andre organisasjonene. Fullmakt må være skriftlig og arbeidsgiver kan kreve kopi. Fullmakten må gi forhandlerne adgang til å forhandle, dvs. endre krav og akseptere tilbud uten å få aksept fra oppdragsgiver.

Medlemmene må informeres om eventuelle sentrale føringer og det må etableres kriterier for prioriteringer blant medlemmene. Vi anbefaler ikke å vedta detaljerte krav på egne medlemsmøter. Involveringen av medlemmene i forhandlingsutvalgets arbeid bør begrenses til prinsipielle synspunkter. Årsaken til dette er at det ofte kan være vanskelig for alle interesserte å møte, for eksempel på grunn av reisefravær, møter, sykdom og lignende. De tillitsvalgte bør passe på at flest mulig av medlemmene leverer krav og gi generelle tips i forbindelse med utforming av krav. Det hender at noen ikke vil fremme krav fordi de går ut fra at arbeidsgiver vil gjøre det på deres vegne. Etter vår erfaring bør man ikke gå ut fra at arbeidsgiver leverer krav, og de tillitsvalgte bør oppfordre alle til å selv levere krav. Forhandlingsdelegasjonen må ha adgang til å endre de innleverte krav uten å forelegge det for den det gjelder. I de fleste etater har man eget kravskjema. Disse bør brukes så langt de passer. Det ligger også et eksempel på hvordan et kravskjema kan se ut bakerst i denne håndboka.

Detaljerte begrunnelser fra medlemmene trenger man ikke alltid sende inn, men ha med seg under forhandlingene, se også eksempler bakerst. Disse kan gi verdifulle argumenter. Det kan være lurt å forberede seg på hvilke motargumenter som kan komme. Slik får man avdekket om det er behov for å be om mer informasjon fra noen av medlemmene før forhandlingene starter.

Tillitsvalgte har taushetsplikt med hensyn til det som skjer under selve forhandlingsmøtene. Dette gjelder også all informasjon man får tilgang til gjennom prosessen, både fra medlemmer og arbeidsgiver. Slik informasjon skal behandles konfidensielt. Det er bare de konkrete resultatene som skal ut til medlemmene.

GJENNOMFØRING

Det er viktig med et godt og grundig forarbeid. Innhent krav fra medlemmene i god tid, slik at kravene kan bearbeides, rangeres og leveres til arbeidsgiver innen fristen. Tekna anbefaler at organisasjonene leverer sine krav til arbeidsgiver før arbeidsgiver kommer med et tilbud. Dersom arbeidsgiver presenterer et ferdig resultat i første forhandlingsrunde bør dette avvises. Å presentere et første og siste tilbud i første møte er ikke forhandlinger, og må anses som et brudd på HTA. Denne typen brudd bør dokumenteres nøye i forhandlingsprotokoll, referat eller eget notat. Slike situasjoner kan unngås ved at man i det forberedende møtet avtaler hvor stor andel av den totale potten arbeidsgiver skal fordele i det første tilbudet.

Når arbeidsgivers tilbud er mottatt må dette bearbeides. Forhandlingsdelegasjonen kan så benytte dette til å fremsette eventuelt nytt justert krav. Dersom man føler behov for særmøte med forhandlerne på arbeidsgiversiden, andre organisasjoner, eller har behov for interne møter for å drøfte tilbudet, har man full adgang til å kreve dette. Slike pauser fra forhandlinger med arbeidsgivere kan med fordel benyttes til å undersøke uklarheter på egenhånd eller ta en telefon til generalsekretariatet. Ofte vil det oppstå behov for vurderinger blant flere av partene og det er klokt å ta en felles pause slik at alle kan få gjort sine avklaringer i samme tidsrom.

PARTENES PLIKT TIL Å FORHANDLE - INNHOLDET AV FORHANDLINGSBEGREPET

Forhandlinger innebærer at partene skal legge frem sine standpunkter overfor hverandre, begrunne dem og være forpliktet til å få egne begrunnelser vurdert av den annen part, altså en saklig diskusjon mellom partene. Hvor omfattende diskusjonen skal være, kan det ikke sies mye generelt om, men partene må i det minste oppleve at argumentene deres er tatt med før den endelige vurdering (aksept eller brudd) skjer. At argumentene ikke får gjennomslag, er en annen sak.

Til en viss grad kan det være veiledning i det forvaltningsrettslige prinsipp om at enhver part skal kunne ha anledning til å kunne påvirke sin sak før vedtak fattes. Det blir ikke reelle forhandlinger hvis en av partene serverer sin konklusjon tidlig. Dette får raskt virkninger for samarbeidsklimaet i virksomheten. Hvordan slike problemer skal takles må vurderes ut fra hvor rimelig det er med lønnsopprykk i den konkrete saken. Hvordan slike saker senere skal forfølges, må også vurderes særskilt. Selv om man har rett i sak, er det ikke alltid klokt å forfølge den der og da. Den kan eventuelt følges opp sentralt.

Forhandlingene bør føres gjennom saklig og konkret argumentasjon om arbeidet den ansatte utfører og hvilken posisjon vedkommende har på arbeidsmarkedet. At noen har vært lenge i etaten, har kort tid til pensjonsalder, at det er vedkommendes tur, og så videre, er ikke relevante argumenter, uansett om de i seg selv er sanne.

Generalsekretariatet får hvert år noen henvendelser som tyder på at ikke alle lokale arbeidsgivere forstår forhandlingsbegrepet. For eksempel opplever tillitsvalgte at beslutninger er så godt som fattet før forhandlingene, at man har svært kort tid til forhandlinger og vurdering av tilbud, eller at det som skal fordeles alt er fordelt. En del arbeidsgivere avslår krav fordi andre vil kreve det samme. Det er et dårlig argument. Et krav som er godt begrunnet bør

imøtekommes. Da må man selvsagt også imøtekomme andre krav med samme begrunnelse. For det andre må arbeidsgiver ha selvstendige begrunnelser, ikke henviser til andre. Som regel vil alle organisasjoner oppleve samme mangel på forhandling, og det kan derfor være klokt at organisasjonene samlet ser på selve forhandlingsprosessen, uavhengig av selve resultatet. Det er ikke klokt at organisasjonene lar seg spille ut mot hverandre, for eksempel ved påstanden om at kravet ikke kan innfris fordi andre ikke aksepterer det. Flere av sakene som bringes inn for Statens Lønnsutvalg dreier seg om mangler i forhandlingsprosessen. Prosessen kan være så svak eller lite reell at den representerer et tariffbrudd. Be om råd fra generalsekretariatet hvis du mener forhandlingsprosessen er for dårlig.

BRUDD

Gå aldri til brudd i lokale forhandlinger før saken er drøftet med Teknas generalsekretariat. I et slikt tilfelle ber man om særmøte eller betenkningstid, for eksempel til neste arbeidsdag.

Brudd åpner for tvisteløsning etter tjenestetvistlovens bestemmelser, se eksempel bakerst. Det skal skrives protokoll som gjengir forhandlingsresultat og hvem som deltok. Der forhandlingene ender med brudd må protokoll føres, men da holder det med navn på forhandlingsdeltakerne, dato for møtene og en setning: "Partene kom ikke til enighet. Tekna tar forbehold om anke." Det er unødvendig og tidkrevende å ta inn i protokollen krav og tilbud som ikke har resultert i tillegg. Det er imidlertid ofte av stor betydning for den videre prosessen at man har slike fakta i et eget notat. Det er ikke nødvendig at dette er et felles dokument. Slike notat er avgjørende dersom det er brudd og dette ankes. Dersom man forhandler på vegne av andre arbeidstakere utenfor Tekna er det klokt å legge ved eller vise til forhandlingsfullmakt fra disse. Arbeidsgiver vil som regel kreve slik fullmakt fremlagt.

PROTOKOLLTILFØRSLER

Protokolltilførsler kan være ensidige eller felles. Et eksempel på felles protokolltilførsel er at man vil forhandle på ny senere. Da bør man protokollføre tidspunkt for når det skal skje. Ensidige protokolltilførsler har delegasjonen styring på selv. De vil dels fungere som melding til egne medlemmer og dels som kritikk av arbeidsgiversiden. Erfaringen tilsier at man bør vise måtehold med hensyn til bruk/innhold/lengde av ensidige protokolltilførsler. Arbeidsgiver kan ikke nekte å ta dem inn, men kan ta inn egne, ensidige protokolltilførsler.

VIRKNINGSTIDSPUNKT OG BEKJENTGJØRING

Virkingstidspunkt for tilleggene etter 2.5.1. er gitt i HTA. Det må avtales hvordan og når resultatet fra forhandlingene offentliggjøres. Ofte er det en fredningstid etter at forhandlingen er avsluttet, fordi både arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjoner vil ha alle forhandlinger klare før noe offentliggjøres. I denne perioden skal ikke noe fra protokollen omtales eller gjengis til offentligheten, medlemmer eller sjefer.

Virkingstidspunkt for tillegg etter andre avtalebestemmelser, for eksempel 2.5.3, bestemmes av de lokale parter.

Det er tilstrekkelig at partenes forhandlingsledere skriver under protokollen. Forhandlingsmøter er lukkede møter. Det betyr at innholdet i møtene ikke skal refereres, kun resultatene. Dette gjelder både for arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. I forhandlingsmøtene trenger man rom for diskusjoner, vurdering, betingede tilbud og krav. Dersom man refererer slikt vil dette diskusjonsrommet snevres inn og kanskje forsvinne helt. I så fall får arbeidstakersiden få dårligere mulighet til å påvirke.

Det er alltid arbeidsgiver som har ansvaret for å orientere om forhandlingsresultatene fra lokale lønnsforhandlinger, men det er ingen ting i veien for at for eksempel Teknas forhandlingsleder orienterer sine medlemmer om resultatet. Dersom medlemmer har spørsmål knyttet til resultatet i egen sak skal medlemmet ta dem opp med lederen sin.

Protokollen fra forhandlingene er i utgangspunktet offentlig, men det er noen restriksjoner. Ansatte som ber om det har rett til å få innsyn i protokollen. Protokollen skal ikke offentliggjøres eller distribueres fritt. Det er heller ikke adgang til å ta kopi av protokollen, men man kan ta notater fra den. Gjenpart av protokollen skal deles ut til forhandlingspartene, men skal ikke legges tilgjengelig for innsyn for eksempel på lunsjrommet, distribueres til alle ansatte på e-post eller publiseres på intranett. Blant annet fordi fagforeningstilhørighet ansees som sensitive opplysninger, må protokollen ikke inneholde slike opplysninger.

EVALUERING AV PROSESSEN

Erfaringen viser at forhandlingsmøter både evalueres for sjelden og for dårlig. Evaluering kan og bør skje både internt i forhandlingsutvalget, og sammen med arbeidsgiversiden. HTA 2.6.3 fjerde ledd nr. 9 slår fast at det skal gjennomføres et evalueringsmøte mellom partene etter forhandlingene. Tidspunktet bør avtales i det forberedende møtet med arbeidsgiver, (se HTA 2.6.3 første og andre ledd). Teknagruppen bør i tillegg gjøre egne evalueringer som kan benyttes i neste forhandling. Evalueringene bør skrives ned og gjøres tilgjengelig for hele styret i gruppen. Dette er blant annet viktig fordi forhandlerne fra Tekna kan være nye i neste forhandling. Før neste års forhandlinger bør evalueringen av fjorårets oppgjør gjennomgås av styret/forhandlingsdelegasjonen.

AKADEMIKERSAMARBEID - LOKALE RETNINGSLINJER

Akademikerne har utarbeidet retningslinjer for lokalt samarbeid. Du kan lese mer om dette [her](#).

Tekna anbefaler lokal vurdering av samarbeidsbehov. I hovedsak bør Tekna forhandle selvstendig der man kan, noe som blant annet bør komme til syne ved at det leveres egne krav og settes opp egen protokoll. Det bør likevel være kontakt med andre organisasjoner, særlig innen akademikergruppen, og man kan delta på fellesmøter. Her bør man si klart fra om at man forbeholder seg retten til særsmøter alene med arbeidsgiver.

4. VEDLEGG

ORD OG UTTRYKK

- Direkte plasserte stillinger – Stillinger som plasseres direkte på et lønnsnivå, uavhengig av ansiennitet.
- Etterslep – se mindre lønnsutvikling
- Fellesbestemmelser – Hovedtariffavtalenes egne kapitler om ulike sosiale rettigheter og særlige godtgjøringer. Blant annet rett til lønn under sykdom, svangerskapspermisjon, tillegg for kvelds-/helgearbeid, gruppelivsforsikring, yrkesskadeordning, arbeidstidsbestemmelser mv.
- Fredsplikt – I tariffavtalens virkeperiode er det fredsplikt. Det betyr at partene ikke lovlig kan benytte seg av arbeidskamp uten særskilt avtale. Fredsplikten opphører når partene lovlig har sagt opp Hovedtariffavtalen, og oppsigelses- og meklingsfrister er utløpt. Fredsplikten varer normalt fra 1. mai det ene året til 30. april neste år. Uenigheter om bruk av avtalen skal løses via forhandlinger, egne tvisteutvalg eller arbeidsretten.
- Føringer – Partene kan fastsette eller anbefale at avsatte lønnspotter skal brukes på en bestemt måte. For eksempel skal bestemte arbeidstakergrupper skal prioriteres i lokale forhandlinger.
- Generelle tillegg – lønnstillegg til alle i avtalte grupper
- Glidning – se lønnsglidning
- Hovedavtale – Hovedavtalen inneholder bestemmelser om medbestemmelse, tillitsvalgtordning, regulering av arbeidskonflikt og lignende. I staten er Hovedavtalen en selvstendig avtale, uavhengig av Hovedtariffavtalen. Den inngås vanligvis for 4 år av gangen, med virkning fra 1. januar.
- Hovedsammenslutning – En sammenslutning av arbeidstakerorganisasjoner. Etter Tjenestetvistloven er det hovedsammenslutninger som fyller bestemte vilkår som har forhandlingsrett i staten. Det er fire hovedsammenslutninger som fyller vilkårene per i dag: Akademikerne, LO Stat, YS Stat og UNIO.
- Hovedtariffavtale – Hovedtariffavtalen inneholder bestemmelser om lønn, godtgjøringer, sosiale rettigheter, forhandlingsregler m.m. Det er endringer av hovedtariffavtalen det forhandles om i det sentrale lønnsoppgjøret. Hovedtariffavtalen er normalt toårig. Fra 2016 er det to Hovedtariffavtaler i Staten.
- Hovedtariffoppgjør – Forhandlinger om Hovedtariffavtalene. som normalt avtales for 2 år av gangen. Lønnsoppgjørene i 2016 og 2018 var hovedtariffoppgjør. I hovedtariffoppgjørene er alle bestemmelser i Hovedtariffavtalen gjenstand for forhandlinger. Som regel endres bare et fåtall av dem. I mellomoppgjørene blir vanligvis bare lønnsbestemmelsene regulert.
- Kjøpekraft og disponibel realinntekt – Gjennomsnittlig brutto lønn korrigert for prisstigning, skatter og direkte avgifter (trygdeavgifter mv.) og mottatte trygdeytelser (barnetrygd mv.).
- Lokale lønnsforhandlinger - Forhandlinger om lønn som føres mellom lokale parter.
- Lokal pott etter HTA 2.5.1 – Pengene det skal forhandles om i de lokale forhandlingene. Potten beregnes på grunnlag av gjennomsnittlig årslønn for ansatte på de to ulike hovedtariffavtalene.
- Lokalt og sentralt nivå – I staten er det som skjer mellom hovedsammenslutningene og KMD på sentralt nivå, mens alt annet er lokalt nivå.

- Lov om arbeidstvister (Arbeidstvistloven) – Gjelder kommunal og privat sektor og har bestemmelser om bl.a. mekling og arbeidskamp. I statlig sektor gjelder Tjenestetvistloven som har tilsvarende, men ikke helt like regler.
- Lov om offentlig tjenestetvister (Tjenestetvistloven) – Fastsetter hvem som har forhandlingsrett i det statlige tariffområdet, og inneholder dessuten regler om tvistebehandling, mekling og arbeidskamp. Loven stiller blant annet krav som gjør at Tekna og andre organisasjoner må inn i en hovedsammenslutning. I privat og kommunal sektor gjelder Arbeidstvistloven. Grunntrekkene i arbeidstvistloven og tjenestetvistloven er like.
- Lønnsglidning – Lønnsøkning som skjer utenfor de lokale forhandlingene. Ett eksempel på lønnsglidning er tillegg som gis etter HTA 2.5.3. Et annet eksempel har vi der arbeidstaker A, som erstatter arbeidstaker B, får høyere lønn enn B. Om den høyere lønnen skyldes forskjell i ansiennitet, at stillingen oppgraderes eller at lønnen økes som følge av rekrutteringsproblemer betyr ikke noe i denne sammenheng.
- Lønnsmasse - Statens totale lønnsmasse består av innrapportert fast lønn pr. 1. oktober året før forhandlingene. Godtgjøringer som er faste, for eksempel etter en turnusordning og således kan variere fra måned til måned, regnes med. Overtidsgodtgjøring regnes ikke med. Kun lønn til en arbeidstaker pr. stilling er med, for eksempel vil ikke både vikaren og den det vikarieres for regnes med. Oppgjørets totale økonomiske ramme beregnes ut fra lønnsmassen.
- Lønnsplaner – i det statlige tariffområdet er stillingskodene ordnet i lønnsplaner. Statens lønnsplaner gir en oversikt over hvilke stillingskoder staten, eller det enkelte departementsområde kan ta i bruk. Lønnsplanene har femsifrede koder., Noen lønnsplaner er gjennomgående. Det betyr at de kan brukes i alle statlige virksomheter.. Andre lønnsplaner kan bare brukes i bestemte etater eller virksomheter. Merk: Det er mulig å avtale andre arbeidstitler enn disse stillingskodene lokalt.
- Lønnsrammer – Tidligere var mange stillingskoder knyttet til en lønnsramme som ga automatiske opprykk basert på ansiennitet. Lønnsrammene er borte fra Akademikernes avtale med staten, og erstattet med en lønnsstige. Den andre avtalen har beholdt lønnsrammene.
- Lønsspenn – I staten har de «direkte plasserte stillingene» ikke lønnsrammer, men lønsspenn for den enkelte stillingskode. Uttrykket «lønsspenn» henger igjen fra tidligere da stillingskodene hadde både minstelønn og maks-lønn. I Akademikernes avtale er både minstelønn og maks-lønn fjernet. Det er derfor ikke egentlig lenger snakk om et spenn. Hvilket lønnsnivå den enkelt plasseres i lokalt er en forhandlingssak. Ved tilsetting skal nyansatte med høyere akademisk utdanning likevel ha en lønn på minimum kr. 449.400.
- Lønnsstige – Ny i hovedtariffavtalen i 2018. Stigen erstatter de gamle lønnsrammene, og gjelder for en del stillinger som tidligere var plassert i lønnsramme. Stigen gir et årlig tillegg på 1,1 prosent årlig i ti år, basert på ansiennitet i stillingen. Tillegget beregnes av faktisk lønn, ikke ut fra startlønn, slik det var i lønnsrammene. Kode 1017 Stipendiat og 1476 Spesialistkandidat har egne stiger som gir årlig lønnsstigning på 3 prosent i året i inntil fire år.
- Lønnstabell – Vår Hovedtariffavtale har ikke lønnstabell. Dette innebærer at Akademikermedlemmer gis lønn i kroner, ikke i lønnstrinn. Den andre avtalen har beholdt lønnstabellen.
- Lønnsoverheng – se overheng

- Mellomoppgjør – Forhandlinger i årene det ikke er hovedtariffoppgjør. Mellomoppgjørene er vanligvis begrenset til regulering av økonomiske satser. Unntak var for eksempel 2009 (pensjonsbestemmelsene) og 2017 (avtalt moderniseringsarbeid av lønnsystemet). Partene kan i denne forbindelse si opp hovedtariffavtalen. Da kan fredsplikten opphøre, slik at man også kan streike i forbindelse med mellomoppgjørene. Fredsplikten oppheves bare når det gjelder de sentrale oppgjør. Det er ikke streikerett på lokale oppgjør.
- Mindrelønnsutvikling eller etterslep – Betegner forskjeller i nominelle lønnstillegg mellom tariffområder. For eksempel kan årslønnsveksten i privat sektor totalt ett år være 3,5 prosent, mens den i statlig tariffområde er 2,8 prosent. Det gir mindrelønnsutvikling for det statlige tariffområdet på 0,7 prosent. Dette omtales også ofte som etterslep.
- Nominell lønn – Bruttolønn.
- Overenskomstlønte arbeidstakere – Alle arbeidstakere i staten er i utgangspunktet omfattet av tjenestetvistlovens virkeområde. Unntaket er overenskomstlønte arbeidstakere, som har sine lønns- og arbeidsvilkår fastsatt på grunnlag av tariffavtaler (landsomfattende overenskomster) i privat sektor. Det gjelder blant annet overenskomstlønte arbeidstakere ved forsvarets verksteder, overenskomstlønte befal og mannskaper på statens ikke-militære fartøyer, og intervjuere i Statistisk Sentralbyrå.
- Overheng – Forskjellen mellom lønnsnivået ved utgangen av budsjettåret og gjennomsnittlig lønn i det samme budsjettåret. Overhengen gir automatisk lønnsvekst i neste budsjettår selv om det ikke avtales nye tillegg.

Eksempel: Lønnstillegg som gis til forskjellige tider i året slår forskjellig ut i årsregnskapet. Et månedlig tillegg til A på kr 1 000 fra og med 1. mai gir A en lønnvekst dette året på kr 8000. Om B får et tillegg på kr 1000 fra 1. januar blir årstillegget for B kr 12 000, mens C som får kr 1 000 fra 1. desember bare får et årstillegg på kr 1 000. Neste år gjelder tilleggene hele året. Ser man så på forskjellen fra år 1 til år 2 for A, B og C så får A kr 4 000 mer i år 2 enn i år 1 uten ekstra lønnstillegg pr måned. For B blir lønnen i år 1 og år 2 like store, mens C får kr 11 000 mer i år 2 enn i år 1. Når en lønnsøkning skjer i budsjettåret vet man altså at lønnsutgiftene vil øke i år 2 selv om det ikke blir gitt nye tillegg. Økningen i år 2 er lønnsoverheng. Jo senere i budsjettåret et tillegg gis, jo mindre blir tillegget i selve budsjettåret, men samtidig øker overhengen inn i år 2. Om alle tillegg var blitt gitt fra 1. januar hadde overhengen forsvunnet og oppgjørenes økonomi hadde blitt enklere å forklare og forstå.

- Potter – Penger avsatt under de sentrale tariffoppgjørene til ulike særlig avtalte formål.
- Pro rata - Forholdsmessig – for en bestemt andel.
- Reallønn – Brutto lønn korrigert for prisstigning, trygde- og skatteendringer – se også kjøpekraft.
- Sentral normering – Etablering av lønnsramme eller lønnsspenn for en ny stilling. Om en slik stilling knyttes til eksisterende lønnsramme eller lønnsspenn er dette like fullt en normering. Akademikerne har ikke lenger normering av stillinger i sin avtale.
- Statlig tariffområde – Den delen av statlig virksomhet som er omfattet av Hovedtariffavtalen i staten. Tariffavtalene for dette området inngås mellom staten v/KMD og hovedsammenslutningene Akademikerne, Unio, LO-Stat og YS-Stat. En del statlige virksomheter, for eksempel sykehusene, ligger til Spekter som er eget

tariffområde. Mange mer eller mindre statseide virksomheter ligger til andre tariffområder. For eksempel hører Statoil, Hydro og Statkraft hjemme i NHO-området.

- Stillinger med ansiennitetsopprykk – En rekke stillingskoder i offentlig sektor er utformet slik at arbeidstakeren er sikret automatiske lønnsopprykk i en del år som følge av ansiennitet i stillingen. Se også lønnsstige.
- Stillingskoder – Alle stillinger i statlig sektor har en firesifret stillingskode. Dette er i hovedsak gjort av statistiske årsaker.
- Årslønnstillegg – Tariff tillegg omregnet til virkningen i budsjettåret. Partene kan for eksempel avtale tillegg på 1 prosent som gis med virkning fra 1. juli. Årslønnstillegget blir da 0,5 prosent fordi tillegget tas ut bare i 6 av årets 12 måneder. Se også overheng.
- Årslønnsvekst – Samtlige tariff tillegg omregnet til virkningen for budsjettåret, samt overheng og glidning. Se også overheng.

BEGRUNNELSER FOR LOKALE KRAV

Utgangspunktet for de lokale kravene er de faglige og menneskelige kravene som stilles til den enkelte arbeidstaker og hvordan vedkommende tilfredsstillers dem. Kravene er både av reell og formell art. Hvordan andre stillinger og personer lønnes kan gi en veiledning, men det er ikke avgjørende. Den enkelte arbeidstakers posisjon på arbeidsmarkedet spiller også inn. Se for eksempel HTA 2.5.3 som åpner for lønnstillegg for å rekruttere og beholde arbeidstakere. Dersom vedkommendes faggruppe har en spesiell posisjon på arbeidsmarkedet kan det tas med i argumentasjonen. Teknas medlemmer har et stort og variert arbeidsmarked både i offentlig og privat sektor. Samtidig stilles det ganske like krav til Teknas medlemmer i alle sektorer. Det er derfor relevant å sammenligne lønn mellom ulike sektorer. Fordi ansatte i privat sektor utgjør den største gruppen av Teknas medlemmer bør vilkårene her telle mest. For mange andre arbeidstakergrupper er både markedet og arbeidsoppgavene svært ulike mellom privat og statlig sektor. Lønnsnivået for Teknas medlemmer i statlig sektor er gjennomgående lavt i forhold til privat sektor. Statlig sektor ligger i gjennomsnitt 20-25 prosent under gjennomsnittet i privat.

I flere etater er det ubrukte midler som følge av at stillinger er ubesatte over lang tid. Det vil ofte være en god løsning å akseptere at noen av disse stillingene forblir ubesatte og bruke de ledige lønnsmidlene til å belønne gode arbeidstakere i etaten. Det bør og sees hen til etatens kostnader ved kjøp av eksterne tjenester. Ofte er det mer økonomisk både for bedriften og samfunnet at statens egne ansatte utfører slike tjenester. Midler til eksterne konsulenter bør ofte overføres til lønn av egne ansatte. Bruk av innleid arbeidskraft kan likevel være etats- og samfunnsøkonomisk fornuftig, for eksempel til spesialoppgaver og til å ta unna arbeidsstopper.

VIRKSOMHETENS TILFØRSEL AV EGNE MIDLER

Total tilførsel skal være kjent før de lokale forhandlingene begynner. Her kan det avtales føringer, men det må samtlige parter lokalt være enige om. En avtale mellom lokal arbeidsgiver og en organisasjon kan gjelde, men det forutsetter at denne avtalen ikke medfører noen begrensninger i andre organisasjoners forhandlingsposisjon. Merk her at prinsippet om pro rata ikke skal legges til grunn for lokale forhandlinger. Organisasjonene har altså ikke rett til sin del av potten.

RELEVANTE ARGUMENTER TIL STILLINGSVURDERINGEN

Disse er ikke prioritert. Noen har klart mer betydning for enkelte stillingsgrupper, for eksempel marked for Teknas medlemmer:

- Kompetansekrav
- Fysisk arbeidsmiljø
- Psykisk arbeidsmiljø
- Lederansvar
- Økonomisk ansvar
- Teknisk eller faglig ansvar
- Personalansvar
- Grad av selvstendighet
- Grad av ensformighet
- Ansvar for tekniske innretninger
- Krav til omstilling og fleksibilitet
- Etterspørsel i markedet eller markedslønnsnivå
- Stillingsvurderinger kan gjøres for en enkelt stilling eller gruppe av stillinger
- Medieoppmerksomhet
- Hvem stillingen rapporterer til
- Skal/kan stillingsinnehaveren representere etaten, for eksempel i forhold til andre etater i utvalg, i kontraktsforhandlinger, i forhold til presse etc.

RELEVANTE ARGUMENTER TIL PERSONVURDERINGEN

- Resultater, helst i forhold til oppsatte, omforente krav
- Utdanning, erfaring
- Ansiennitet
- Dyktighet
- Initiativ
- Omstillingsevne
- Lederegenskaper
- Fleksibilitet
- Problemløserensgenskaper
- Utviklingsmuligheter
- Evne til å kommunisere
- Evne til å tåle stress
- Krav til tempo og nøyaktighet
- Evne til å administrere

MARKEDSVURDERING

- Hvilken lønn krevde de som sist søkte sammenlignbar stilling
- Hvilken lønn fikk de som sist søkte sammenlignbar stilling
- Antall kvalifiserte søkere på stillinger siste X måneder
- Er kvalifikasjonskravene satt ut fra hva man reelt trenger eller ut fra hva man antar at søkerne har av kvalifikasjoner
- Utlyste stillinger, også i andre sektorer, men i det samme geografiske område
- Antall ubesatte stillinger i etaten
- Restanser – etatens planer
- Konsulentbruk

- Turnover. Beregning av det antall personer er ansatt kortere tid, for eksempel mindre enn 3 år
- Framtidsutsikter, for eksempel skal det settes i gang større prosjekter i etaten, i andre etater, privat eller kommunal sektor som krever Teknakompetanse.
- Alderssammensetningen i etaten.
- Utdanningskapasiteten innen aktuelle fagkategorier.

EKSEMPEL PÅ KRAVSKJEMA

Her kan du finne forslag på kravskjema.

[Lenke.](#)