

Guide lokale forhandlinger – Statlig sektor

(oppdatert november 2024)

1	Lønns- og forhandlingssystemet i staten	2
1.1	Sentrale parter i staten	2
1.2	Toårige hovedtariffavtaler	2
1.3	Lønssystemet i staten	2
1.4	Hovedelementene i lønnsoppgjøret	3
2	Lokale forhandlinger	4
3	Elementer i de lokale forhandlingene.....	4
3.1	Parter i lokale forhandlinger	4
	<i>Parter i delegerte forhandlinger</i>	4
3.1.1	Arbeidsgiverpart	4
3.1.2	Arbeidstakerpart	5
3.2	Forhandlingssteder.....	5
3.2.1	Virksomheter med forhandlingsfullmakt	6
3.2.2	Virksomheter uten forhandlingsfullmakt	6
3.2.3	Delegerte forhandlinger.....	6
4	Hvem omfattes av de lokale forhandlingene?	6
4.1	Lokal identifisering av akademikernes medlemmer.....	7
4.2	Tariffperiode, tariffbinding og lokal ivaretagelse.....	7
4.3	Arbeidstakere som ikke omfattes av de lokale forhandlingene	8
4.3.1	Virksomheter der øverste ledere er tatt ut av Hovedtariffavtalen	8
4.3.2	Årlig lønnsregulering for ledere (neste ledernivå)	8
4.3.3	Uorganiserte	9
5	Økonomien i lokale forhandlinger	9
5.1	Beregning av den økonomiske rammen	9
6	Beregning av avsetning til lokale forhandlinger (lokal pott)	11
6.1	Metode for beregning av lokal pott i virksomhetene.....	Feil! Bokmerke er ikke definert.
7	Virkemidler i de lokale forhandlingene	11
7.1	Lokale generelle tillegg	11
7.2	Gruppetillegg	12
7.3	Individuelle tillegg.....	12
8	Kriterier og føringer for de lokale forhandlingene.....	12
8.1	Lokal lønnspolitikk.....	12
9	Forhandlingsprosessen	12
9.1	Medlemsmøte før lokale forhandlinger i virksomheten	12
9.2	Forberedende møte med arbeidsgiver.....	13
9.3	Enighet eller tvist.....	14
9.3.1	Enighet	14
9.3.2	Brudd (tvist) i forhandlingene	14
9.3.3	Uenighet ved delegerte forhandlinger etter HTA pkt. 2.5.1.....	14
9.4	Hvem skal informere om resultatet	15
10	Øvrige forhold.....	15
10.1	Taushetsplikt	15
10.2	Innsyn i lønnsopplysninger	Feil! Bokmerke er ikke definert.

1 Lønns- og forhandlingssystemet i staten

Akademikerne godtok statens tilbud om ny tariffavtale i hovedoppgjøret 2016. YS, LO og Unio ble på et senere tidspunkt i disse forhandlingene enige om en annen avtale. Resultatet i 2016 ble to ulikelydende tariffavtaler i staten; En for Akademikerne og en for de øvrige hovedsammenslutningene.

I lønnsoppgjøret 2022 ble Akademikerne og Unio enige om en felles avtale, og i 2024 var Akademikerne i streik i staten for første gang siden 2006. Resultatet etter tvungen lønnsnemnd og behandling i Rikslønnsnemnd var klart 20. november 2024. Etter full seier og gjennomslag i nemnda for å beholde avtalen vår, er det nå klart at all økonomi også i år skal sette ut til lokale kollektive forhandlinger.

Tariffavtalen vår som fastsetter et eget lønns- og stillingssystem for Akademikerne og Unio i staten, omfatter over 77 000 medlemmer - også midlertidig ansatte og deltidsansatte, med unntak av toppledere ansatt på statens lederlønnssystem og dommere.

Vår tariffavtale har et eget lønssystem som skiller seg fra den andre tariffavtalen, som blant annet innebærer at all økonomi skal avsettes til lokale kollektive forhandlinger.

Ellers er avtalenes fellesbestemmelser relativt like.

1.1 Sentrale parter i staten

Partene i de sentrale forhandlingene er Staten som arbeidsgiver på den ene siden, representert ved Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet (DFD) og de fire hovedsammenslutningene Akademikerne, Unio, LO og YS på arbeidstakersiden.

1.2 Toårige hovedtariffavtaler

En tariffavtale avtales for en tariffperiode, som strekker seg fra 1. mai i et partallsår til 30. april påfølgende partallsår. I et hovedoppgjør er hele tariffavtalen er oppe til revisjon. Da forhandles det om både lønnstillegg og øvrige tariffregulerte arbeidsvilkår som skal gjelde i tariffperioden. Eksempler på arbeidsvilkår som er regulert i hovedtariffavtalen er lønn ved sykdom og permisjon, AFP, arbeidstid, forsikringsordninger m.m.

I et mellomoppgjør, forhandlinger i tariffperiodens 2. avtaleår, forhandler man normalt bare om lønn og fordeling. Også andre forhold kan forhandles i 2. avtaleår dersom partene avtaler dette.

1.3 Lønns- og forhandlingssystemet i tariffavtalen for Akademikerne og Unio.

Det som er særegent i vår avtale, er at vi har utviklet et eget lønssystem der årslønn avtales individuelt ved ansettelse og oppgis i kroner. Stillingene er i all hovedsak unormerte, uten sentralt fastsatte minstelønnsverdier. I tillegg har vi avtalt at hele den økonomiske rammen, som fremforhandles i det sentrale oppgjøret, skal avsettes til lokale, kollektive forhandlinger mellom lokale parter.

Fra 2022 er det innført to lønnsstiger i begge tariffavtalene i staten, som består av en kort og en lang stige. Lønnsstigene gir berørte stillingskoder en årlig avtalt lønnsvekst. Den korte

stigen har en årlig stigning på 1,1 prosent i inntil 10 år, mens den lange stigen har en årlig stigning på 1,1 prosent de første 10 årene, og deretter 0,55 prosent de neste seks årene. Stillingskodene som er omfattet av lønnsstigen er særskilt markert i tariffavtalens lønnsplan.

For Samfunnsviternes medlemmer gjelder lønnsstigen i hovedsak førstekonsulenter og enkelte vitenskapelige stillinger i universitets- og høyskolesektoren.

Om lønnsstigen

Når man ansettes i staten innplasseres man på en stillingskode som er angitt i lønnsplansystemet (vedlegg 1 i hovedtariffavtalen), og det avtales en årslønn jfr § 3 i avtalen. Ved ansettelse i enkelte stillingskoder, blant annet 1408 førstekonsulent eller 1017 stipendiat, innplasseres man i tillegg på en lønnsstige (lang eller kort), jfr § 4 i tariffavtalen, som gir en automatisk lønnsutvikling i en avtalt periode.

De aller fleste av samfunnsviternes medlemmer er ansatt i stillingskoder som ikke er omfattet av lønnsstigen. Rådgivere, seniorrådgivere er eksempler på stillingskoder som ikke er omfattet av systemet med automatisk lønnsutvikling.

Lønnsstigen gir en årlig lønnsutvikling på en avtalt prosentsats av etter antall år i stillingen. Tillegget beregnes av den til enhver tid gjeldende årslønn. Stillingsansienniteten for regnes fra det tidspunktet den ansatte tiltrer stillingen.

Stipendiater er særskilt regulert i akademikernes avtale, og gis en årlig lønnsutvikling på tre prosent av gjeldende årslønn i inntil fire år.

Lønnsstigen fungerer blant annet slik at dersom et medlem som i dag er i stilling på lønnsstige ansettes i ny stilling som også er på stige, vil vedkommende starte på nytt i stigen med ny avtalt lønn, og får dermed full ansiennitetsutvikling i den nye stillingen.

Som hovedregel skal lønnsstigen benyttes for de stillingene som omfattes av dette lønnsystemet, men ved enighet kan lokale parter avtale at stillingskoder eller ansatte direkteplasseres utenfor lønnsstigen. I § 4 er det fastsatt egne kriterier for direkteplassering som viser til at hvis lønnstilbudet ved ansettelse, eller resultatet av forhandlinger etter pkt. 2.5.3 nr 2, overstiger gjennomsnitt av årslønn i den aktuelle stillingskoden til de ansatte i virksomheten som har stillingsansiennitet 10 eller 16 år, kan arbeidstakeren direkteplasseres.

Om minstelønn

I Akademikernes tariffavtale er det avtalt en minstelønn. Minstelønnen er regulert i tariffavtalens §3 2. ledd og utgjør pr 1. mai 2023 kr 509 300 og gjelder blant annet for ansettelse i stilling som 1408 førstekonsulent. Minstelønn for stipendiater er fra 1. mai 2023 fastsatt til kr 532 200. Minstelønnssatsene er gjenstand for årlige reguleringer i de sentrale tariffoppgjørene i staten, og endelig avklaring for minstelønner fra og med 2. juni 2024 avklares senere.

1.4 Hovedelementene i lønnsoppgjøret

Det er to sentrale forhandlingstemaer i lønnsoppgjøret i statlig sektor. For det første forhandles det om hvor stort lønnstillegg som skal gis, og for det andre forhandles det om hvordan lønnstilleggene skal fordeles. Fra og med lønnsoppgjøret 2017 har Akademikerne full lokal lønnsdannelse for egne medlemmer, og vi har avtalt at all disponibel økonomi skal avsettes til lokale, kollektive forhandlinger mellom partene ute i hver enkelt virksomhet.

Den lokale potten beregnes ut fra lønsmassen til hver tariffavtale, og danner det økonomiske grunnlaget for det som skal forhandles og fordeles i kollektive, lokale forhandlinger i vår tariffavtale.

Modellen for beregning av lønnsmasse til de lokale forhandlinger fastsettes etter nærmere instruks fra DFD.

2 Lokale forhandlinger

I det statlige tariffområdet gjennomføres det forhandlinger både på sentralt og på lokalt nivå. De sentrale forhandlingene føres mellom hovedsammenslutningene Akademikerne, YS Stat, LO Stat og Unio på den ene siden, og staten ved Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet (DFD) på den andre siden. Hovedsammenslutningene og staten forhandler da om den samlede lønnsveksten for staten, uttrykt ved en sentralt fastsatte ramme for lønnsoppgjøret.

De lokale forhandlingene gjennomføres av lokale tillitsvalgte og arbeidsgiver på avtalte forhandlingssteder (se vedlegg 2 i hovedtariffavtalen). Det enkelte departement og hovedvirksomhet er eksempler på forhandlingssteder. I de lokale forhandlingene er det Samfunnsviterne som er part, men Samfunnsviterne kan være med i et lokalt Akademikersamarbeid på det enkelte forhandlingssted dersom dette er hensiktsmessig. Lokale forhandlinger er derfor en viktig arena for våre medlemmers lønnsutvikling.

De lokale forhandlingene skal avsluttes innen en sentralt avtalt frist, som fremgår av tariffavtalen.

3 Elementer i de lokale forhandlingene

Hovedtariffavtalens del 2 *Lokale bestemmelser* omhandler og regulerer ulike forhold knyttet til lokale forhandlinger, herunder partsforhold, forhandlingssteder og ulike gjennomføringsbestemmelser.

3.1 Parter i lokale forhandlinger

De lokale forhandlingene skal som hovedregel føres mellom arbeidsgiver på det enkelte forhandlingssted og de tillitsvalgte som representerer hovedsammenslutningenes medlemsorganisasjoner, eventuelt underavdelinger av disse, på forhandlingsstedet. Forhandlingsstedene i staten bestemmes av DFD (vedlegg 2 i Hovedtariffavtalen.).

Parter i delegerte forhandlinger

Arbeidsgiver kan etter drøftinger med lokale tillitsvalgte velge å delegere forhandlingene. Der forhandlingene er delegert, er det arbeidsgiver og de tillitsvalgte som representerer hovedsammenslutningenes medlemsorganisasjoner på den aktuelle driftsenheten, eventuelt underavdelinger av disse som er parter i forhandlingene.

I større virksomheter som, politiet, skatteetaten, NAV, Politiet, Skatteetaten, Kriminalomsorgen, BUF-dir etc, er dette vanlig.

3.1.1 Arbeidsgiverpart

Arbeidsgiverpart er arbeidsgivers representant på forhandlingsstedet.

3.1.2 Arbeidstakerpart

Arbeidstakerpart er de lokale tillitsvalgte på forhandlingsstedet og representerer medlemmene i hovedsammenslutningenes medlemsorganisasjoner, eventuelt underavdelinger av disse. Det er organisasjonene selv som avgjør hvordan den lokale representasjonen skal være, og orienterer arbeidsgiver om hvilke medlemmer de ivaretar. Orienteringen til arbeidsgiver bør skje skriftlig, slik at nødvendige møteinnkallinger og informasjon i tilknytning til forhandlingene kan sendes til rett mottaker.

Samfunnsviterne som part

I de lokale forhandlingene er Samfunnsviterne som er part, jf. HTA pkt. 2.1 første ledd, og representerer egne medlemmers interesser i forhandlingene.

Akademikerne som part

Dersom Samfunnsviterne i en virksomhet finner det hensiktsmessig å samarbeide med andre akademikerforeninger, er det anledning til å etablere et formelt samarbeid med en eller flere av de øvrige akademikerforeningene, jf. HTA pkt. 2.1 annet ledd. Dersom man etablerer et formelt akademikersamarbeid, så kan forhandlingsretten overføres fra Samfunnsviterne til det lokale akademikersamarbeidet. I det siste tilfellet er det Akademikerne lokalt som gjennomfører hele forhandlingsprosessen på vegne av alle foreningene som omfattes av samarbeidet. Overdragelse av forhandlingsretten til andre foreninger eller hovedsammenslutningsnivå bør skje ved skriftlig fullmakt fra de respektive foreningene.

Betegnelsen Akademikerne forutsetter at samtlige foreninger som har medlemmer i den aktuelle virksomhet gir sin tilslutning til at betegnelsen benyttes.

Akademikernes veiledning for lokalt akademikersamarbeid finner du [her](#).

Deltakere i forhandlingene

Medlemmer av samfunnsviterne som er valgt eller utpekt som tillitsvalgte, kan forhandle på vegne av medlemmene i virksomheten.

Etter HTA pkt. 2.1 kan ingen ansatte forhandle sin egen lønn i lokale lønnsforhandlinger. I virksomheter der Samfunnsviterne kun har ett medlem, ivaretas medlemmets interesser ivaretas av en annen organisasjon under egen hovedsammenslutning, eller den vedkommendes organisasjon sentralt peker ut.

Tillitsvalgte som deltar i de lokale forhandlingene, kan selv ikke være til stede når vedkommendes krav forhandles. Dette løses vanligvis ved at tillitsvalgte fra andre akademikerforeninger ivaretar kravet når behandlingen foregår, som i avsnittet over.

3.2 Forhandlingssteder

Forhandlingssteder i staten, som er virksomheter med forhandlingsfullmakt, avtales for hver tariffperiode og avgjøres av DFD etter drøftinger med hovedsammenslutningene på sentralt nivå. Forhandlingssteder finnes som eget vedlegg (vedlegg 2) i hovedtariffavtalen.

3.2.1 Virksomheter med forhandlingsfullmakt

I de virksomhetene som har fått tildelt forhandlingsfullmakt gjennomføres de lokale forhandlingene ved virksomheten.

3.2.2 Virksomheter uten forhandlingsfullmakt

I de virksomhetene som ikke har fått tildelt forhandlingsfullmakt, merket «øvrige» i avtalen, gjennomføres de lokale forhandlingene på virksomhetens overordnede departementsnivå med de forhandlingsberettigede organisasjoner på forbundsnivå (Samfunnsviterne sentralt). Det forhandles for eksempel i Justis- og beredskapsdepartementet, når «*lokale forhandlinger*» for Sysselmesteren på Svalbard skal gjennomføres.

3.2.3 Delegerte forhandlinger

I tariffavtalen er det åpnet for muligheter til å delegere lokale forhandlinger til nivåer under selve forhandlingsstedet. Delegeringsbestemmelsen viser til at arbeidsgiver på forhandlingsstedet kan delegere forhandlingene etter drøfting med tillitsvalgte på forhandlingsstedet, noe som bør skje i god tid før forhandlingene starter.

Det kan delegeres til nivå/enhet som er driftsenhet under forhandlingsstedet og er definert etter hovedavtalen § 4 nr. 3: «Med driftsenhet menes geografisk spredte og/eller administrativt selvstendige enheter eller distriktskontor, fylkesvise administrasjoner mv. innen virksomheten.»

Dersom forhandlingene er delegert, avtaler partene på forhandlingsstedet størrelsen på den økonomiske avsetningen. Oppnås det ikke enighet, fordeles den økonomiske avsetningen forholdsmessig etter årslønsmassen ved driftsenhetene.

Et eksempel på delegering er: Arbeidsgiver ved forhandlingsstedet NAV Arbeids- og velferdsdirektoratet kan beslutte delegering til underliggende nivåer som for eksempel det enkelte fylkesnivå/spesialenhet i NAV.

4 Hvem omfattes av de lokale forhandlingene?

Ethvert medlem av en akademikerforening som er ansatt i staten på tidspunktet da tariffavtalen ble inngått, omfattes av de lokale forhandlingene.

Hovedregelen er at enhver arbeidstaker som er ansatt i staten kan fremme krav i de lokale forhandlingene, se HTA pkt. 1.1.2 nr.1. Dette gjelder fast ansatte i 100 % stilling, deltidsansatte, midlertidig ansatte og arbeidstakere som har permisjon med lønn.

Selv om den midlertidige ansatte er tilsatt for å utføre eksternt finansierte oppdrag, så omfattes vedkommende av HTA og dermed av de lokale forhandlingene.

Følgende arbeidstakere omfattes også av lønnsforhandlingene og skal vurderes lønnsmessig;

- a) Arbeidstakere som har permisjon med lønn
- b) Arbeidstakere som er i foreldrepermisjon uten lønn, jf. Arbeidsmiljølovens § 12-5
- c) Arbeidstakere som på virkningstidspunktet er i andre ulønnede permisjoner med inntil en måneds varighet.

Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninnttrådt etter omsorgspermisjon uten lønn, jf. Fellesbestemmelsene i HTA § 20 nr. 7, skal også vurderes lønnsmessig.

4.1 Lokal identifisering av akademikernes medlemmer

Akademikerne og Unio har en egen hovedtariffavtale i staten som omfatter våre medlemmer. Det er derfor viktig å identifisere egne medlemmer på forhandlingsstedet, for å sikre ivaretagelse av egne medlemmer i lokale forhandlinger.

Som tillitsvalgt har du tilgang til oppdaterte medlemslister på «Min side», men vi gjør oppmerksom på at ikke alle medlemmer oppdaterer sin informasjon selv om de har byttet arbeidsgiver.

4.2 Tariffperiode, tariffbinding og lokal ivaretagelse

Tariffavtalene i staten er inngått for toårige tariffperioder. Hvilken tariffavtale man er omfattet av (Akademikerne/Unio-avtalen eller LO/YS) avgjøres først og fremst av hvilken forening man var tilknyttet når tariffavtalen ble inngått. Denne tilhørigheten gjøres gjeldende for hele tariffperioden. Dette kalles tariffbinding. Det betyr at dersom man har byttet medlemsforening (eks byttet fra et LO forbund til Samfunnsviterne) etter tidspunktet for inngåelse av tariffavtalen, er man formelt sett omfattet av den tariffavtalen man var medlem av på dette tidspunktet, selv om man har endret organisasjonstilhørighet.

Dette har ført til en del spørsmål om fagforeningstilhørighet og om muligheter for å bli ivaretatt i lokale forhandlinger ute i virksomhetene.

Erfaringsmessig er det fullt mulig å avtale andre, mer fleksible løsninger lokalt, dersom lokale parter blir enige om det. Vi anbefaler lokale parter om å avklare spørsmål om tarifftilknytning og ivaretagelse i lokale forhandlinger med arbeidsgiver, herunder i hvilke respektive forhandlinger den ansatte skal ivaretas, i god tid før forhandlingene starter.

Vi oppfordrer alle våre tillitsvalgte til å ivareta alle som er medlemmer av Samfunnsviterne, uavhengig av innmeldingstidspunkt og selv om de har byttet foreningstilhørighet i en avtaleperiode. Vårt fokus er at våre medlemmer ivaretas best av egne tillitsvalgte, og ikke av tillitsvalgte i foreninger de ikke lenger er medlem av.

Dersom det ikke lar seg gjøre å bli enige om alternative lokale løsninger for dette, bør de tillitsvalgte forsikre seg om at arbeidsgiver ser til at de har et særskilt ansvar i å påse at alle ansatte blir ivaretatt i lokale forhandlinger, uavhengig av organisasjonstilhørighet.

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

4.3 Medlemslister

I forkant av lokale forhandlinger skal de tillitsvalgte legge frem lister for å identifisere egne medlemmer på forhandlingsstedet. Ved beregning av lokal pott tas det utgangspunkt i antall medlemmer (årsverk) på forhandlingsstedet pr 1. mai, og det er derfor viktig at oversikten over medlemmene er oppdatert.

Samfunnsviternes tillitsvalgte kan hente ut medlemslister på våre nettsider, som kan benyttes til dette formålet. Disse listene bør kvalitetssikres lokalt, og bør sammenstilles mot ansattlister i virksomheten for lokal identifisering. Tillitsvalgte bør hente ut medlemslister i god tid før forhandlingene starter, samt oppdatere medlemslistene så tett opptil forhandlingstidspunktet som mulig. Dette bidrar til å sikre at flest mulig av Samfunnsviternes medlemmer ivaretas. Dersom du som tillitsvalgt har informasjon om ansatte i din virksomhet som er medlemmer av Samfunnsvitene, men som ikke fremkommer på medlemslistene du henter ut, tar du kontakt med sekretariatet for bistand til identifisering (post@samfunnsvitene.no).

NB: Dersom en ansatt er medlem av to ulike organisasjoner og er omfattet av to ulike tariffavtaler, er det opp til medlemmet selv å avgjøre hvilken forening som skal ivareta medlemmet i de lokale forhandlingene. Dette skal meddeles fra den ansatte til de berørte foreninger og arbeidsgiver.

4.4 Arbeidstakere som *ikke* omfattes av de lokale forhandlingene

4.4.1 Virksomheter der øverste ledere er tatt ut av Hovedtariffavtalen

I staten er det om lag 250 toppledere som er tilknyttet et eget lederlønnssystem i staten. Ordningen omfatter blant annet departementsråder, ekspedisjonssjefer i departementene, toppledere i større etater og institusjoner, samt fylkesmenn. Disse lederne er tatt ut av det ordinære lønnssystemet etter hovedtariffavtalen og avlønnes særskilt i et eget lederlønnssystem. Den enkelte leder og nærmeste overordnede/overordnet instans inngår individuelle lederlønnskontrakter som regulerer lønnen til de dette gjelder.

4.4.2 Årlig lønnsregulering for ledere (neste ledernivå)

Lønnsendring for ledere på neste ledernivå fastsettes av øverste leder i virksomheten etter avtale med de forhandlingsberettigede organisasjoner, jf HTA pkt 2.5.2. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde. Lønnsendringene betinger dekning på virksomhetens budsjett, ut over sentralt avsatte midler, jf. HTA pkt 2.5.1 bokstav a.

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. Det er bare lønnsendringen som skal avtales med organisasjonene, ikke hvem som omfattes av neste ledernivå.

Lønsmassen til ledere som omfattes av 2.5.2 bestemmelsen inngår i beregningen av den lokale potten for den tariffavtalen de omfattes av, mens lønnsendringer for disse lederne belaster ikke den lokale potten.

2.5.2-bestemmelsen er en såkalt drøftingsbestemmelse, der arbeidsgivers siste tilbud gjelder. Da ledere som omfattes av 2.5.2 bestemmelsen ikke omfattes av de lokale forhandlingene, herunder eventuelle lokale generelle tillegg som gis til alle Akademikermedlemmer lokalt, anbefaler vi at lokale tillitsvalgte bidrar til å bevisstgjøre arbeidsgiver på denne utfordringen.

Arbeidsgiver har et ansvar for å ivareta lønnsutviklingen for alle ansatte i virksomhetene, inkludert ledere. Dersom det i lokale forhandlinger avtales et lokalt generelt tillegg til akademikernes medlemmer vil det være uheldig dersom ledere som omfattes av vår

tariffavtale, ikke vurderes for et tilsvarende generelt tillegg i 2.5.2-drøftingene mellom partene.

4.4.3 Uorganiserte

Arbeidstakere som ikke er tilknyttet en forhandlingsberettiget organisasjon (uorganiserte) skal ivaretas innenfor rammene av den tariffavtalen (Akademikerne/Unio avtalen eller LO/YS avtalen) som organiserer flest medlemmer per forhandlingssted.

I staten er det forvaltningsrettslige likebehandlingsprinsippet gjeldende. Det innebærer bl.a. at arbeidsgiver ikke kan vektlegge tilknytning til en organisasjon eller det at man er uorganisert, ved fastsettelse av lønn. Arbeidsgiver må være særlig oppmerksom på dette med to uliklydende hovedtariffavtaler.

Videre må arbeidsgiverne sørge for at arbeidstakerne som ikke er medlem av en organisasjon, sikres lønnsutvikling på lik linje med de organiserte, jf. St Prop. 96 S (2017-2018) side 7:

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

5 Økonomien i lokale forhandlinger

I Akademikernes tariffavtale skal hele den disponible økonomiske rammen som er fremforhandlet i det sentrale oppgjøret avsettes til gjennomføringen av lokale forhandlinger i virksomhetene.

I tillegg kan arbeidsgiversiden avsette økonomiske midler, og vurdere eventuelle resirkulerte midler som skal legges til den lokale potten (HTA 2.5.1 b). Resirkulerte midler er en beregning av ubenyttede varige lønnsmidler, som oppstår i tilfeller der ansatte med høy lønn slutter og erstattes av nyansatte med lavere lønn.

Vi anbefaler at de tillitsvalgte tar opp det siste punktet med arbeidsgiver i det forberedende møtet i starten av forhandlingsprosessen.

5.1 Beregning av den økonomiske rammen

Det er flere ulike tariffelementer som bestemmer hvor stor den endelige lokale potten som avsettes til lokale forhandlinger blir. Den lokale potten er først klar etter at sentrale parter har slutført forhandlingene, og avklart størrelsen på ulike elementene som berører økonomien i forhandlingene. Elementer som samlet økonomisk ramme, lønnsoverheng, lønnsglidning og tariff tillegg er eksempler på dette. I dette avsnittet gjennomgås disse elementene med eksempler fra oppgjøret i 2024, og for å vise til hva som ligger til grunn for beregning av den lokale potten i et oppgjør.

Samlet økonomisk ramme

Først avtales en samlet økonomisk ramme for kalenderåret, som forhandles frem mellom partene på sentralt nivå. Rammen er et uttrykk for den totale økningen av lønnsutgiftene for staten som arbeidsgiver kan tåle i et kalenderår. I 2024 ble den samlede økonomiske rammen for oppgjøret fastsatt til 5,2 prosent, og er lik for begge tariffavtalene.

Lønnsoverheng

Lønnsoverhenget beskriver hvor mye lønnsnivået ved utløpet av året ligger over gjennomsnittet for året.

Tallene for 2024 viser til at overhenget inn i årets forhandlinger for vår avtale ble beregnet til 2,6 prosent.

Lønnsglidning

Lønnsglidning er et anslag på forventet lønnsøkning utover den sentrale rammen inn i tariffåret, og er et uttrykk for differansen mellom den samlede lønnsveksten i ett år og lønnsøkning som følger av det sentralt fastsatte tarifftillegget. Glidningen som legges til grunn for oppgjørene viser altså til forventninger om lønnsøkning i forhandlingsåret utover hva den sentralt fastsatte rammen tilsier.

Eksempler på elementer som inngår i lønnsglidningen er for eksempel ansiennitetsopprykk for stillinger på lønnsstige, nyansatte som får høyere lønn enn de som slutter i samme stilling og resultatet av 2.5.3 forhandlinger på særlige grunnlag eller lønnsendringer som følge av 2.5.5 bestemmelsen. Kostnader forbundet med endringer av satser i fellesbestemmelsene som for eksempel ubekvemhetstillegg og andre avtalte størrelser på fellesytelser påvirker også glidningen.

Glidningen for Akademikerne i årets lønnsoppgjør (2024) ble fastsatt til 0,8 prosent.

Tarifftillegget – friske disponible midler

Etter at tariffelementene; Total økonomisk ramme, overheng og glidning er avklart, beregnes tarifftillegget. Tarifftillegget er friske disponible midler som skal forhandles og fordeles mellom partene i oppgjøret. Akademikerne har siden 2017 avtalt at all disponibel økonomi skal avsettes til lokale forhandlinger i virksomhetene. Det er i 2024 avtalt at 2,7 prosent av lønnsmassen i vår avtale skal fordeles gjennom lokale kollektive forhandlinger. Virkningsdatoen for de lokale forhandlingene er fastsatt til 1. mai. Annet virkningstidspunkt kan ikke avtales lokalt.

LO og YS har i år avtalt en annen fordeling, og i 2024 er om lag 25 prosent av rammen er gitt som et sentralt generelt tillegg, i form av et likt prosenttillegg til alle, mens resten avsettes til lokale forhandlinger.

Hvordan beregnes den lokale potten (det avtalte tarifftillegget)

Tarifftillegget som forhandles frem beregnes først med virkning for et kalenderår (årsvirkning). Deretter avtales en virkningsdato i forhandlingene mellom partene (datovirkning). Normalt settes virkningsdatoen til 1. mai.

Dette medfører at lønnstillegget som er avtalt årets forhandlinger får virkning fra denne dato, og gir en effekt for 8 av årets 12 måneder (mai - desember) og resulterer i det avsatte tarifftillegget som skal benyttes til lokale, kollektive forhandlinger.

Beregningsformel for tarifftillegget: Ramme – (overheng og glidning) = Tariff tillegg (NB årsvirkning)

Økonomisk ramme (5,2%) – Overheng (2,6%) – Glidning (0,8%) = Tariff tillegg 1,8*

*En beregning av tariff tillegg med omgjøring **fra årsvirkning til datovirkning**, for å fastsette lokal pott, beregnes på følgende måte: $1,8\% \cdot 12/8$ (virkning i 8 av 12 måneder). Dette gir et resultat på 2,7 prosent som skal beregnes av akademikernes lønnsmasse i virksomheten.

6 Hvordan beregnes størrelsen på den lokale potten?

Størrelsen på den lokale potten de lokale parter skal forhandle om, beregnes på bakgrunn av årslønsmassen pr avtaleområde pr virksomhet. Lønsmassen beregning av gjennomsnittslønnen for det totale antall årverk i hver virksomhet. Lønsmassen beregnes på en gitt dato og gjøres separat for hver av avtalene.

Modellen for beregning av lønnsmasse fastsettes av DFD, og fremkommer av det lokale brevet som sendes ut til alle virksomhetene etter det sentrale oppgjøret er klart. Normalt skjer dette i juni hvert år.

Alle ansatte, med unntak av overenskomstlønne, timelønne, ansatte på statens lederlønssystem, innleide og lærlinger, som mottar lønn per 1. mai skal inngå i lønsmassen.

I forbindelse med beregninger av lokal pott er det viktig å identifisere medlemstilhørighet for de to avtalene. Uorganiserte skal også tas med i lønsmasseberegningen for den største avtalen i hver virksomhet.

7 Virkemidler i de lokale forhandlingene

HTA pkt. 2.5.4 lister opp hvilke virkemidler man kan benytte i de lokale forhandlingene. De lokale forhandlingene skal gjennomføres ved å benytte ett eller flere av følgende hovedvirkemidler:

- Generelle tillegg
- Gruppetillegg
- Individuelle tillegg

Det kan også forhandles om endring av stillingskode, opprettelse og endringer i lokale særavtaler, minstelønn eller flytte ansatte i lønnsstige til direkteplassert avlønning og omvendt.

7.1 Lokale generelle tillegg

Da all økonomi skal forhandles og fordeles lokalt ved forhandlingsstedene er det de lokale parter ansvar å bidra til å sikre medlemmene en rimelig lønnsutvikling over tid. Det er opp til de lokale parter å vurdere bruken av dette virkemidlet basert på en helhetlig vurdering av medlemmenes og virksomhetens behov, samt avtale hvilke kriterier som skal benyttes i forhold til hvem som skal ha disse tilleggene.

Vi oppfordrer til å være oppmerksom på ansatte som har sluttet i virksomheten etter virkningstidspunktet, fordi de har gått av med pensjon, bør vurderes særskilt.

Generelle tillegg skal være et uttrykk for en lønnsutvikling for ansatte i en virksomhet, som ikke baserer seg på resultatmessige vurderinger av innsats, prestasjoner mv. Lokale generelle tillegg kan gis som en prosentsats eller kronetillegg, og både innretning og omfang bør avtales innledningsvis i forhandlingsprosessen. Innretningen og omfang på et eventuelt generelt tillegg er opp til de lokale parter å avklare, og bør vurderes basert på en helhetlig vurdering av virksomhetsspesifikke behov og utfordringer.

7.2 Gruppetillegg

Med gruppetillegg menes økonomiske tillegg som gis særskilt til visse grupper av medlemmer/ansatte utfra visse kriterier og vurderinger som lokale parter blir enige om.

7.3 Individuelle tillegg

Individuelle tillegg er knyttet til forhandlinger forankret i krav fra enkeltmedlemmer. Vurderinger av individuelle lønnstillegg kan vurderes ut fra kriterier som innsats, kompetanse, utdanning, resultater og prestasjoner. Medlemmene har et eget ansvar for å fremme lønnskrav med begrunnelser og lokale tillitsvalgte bør oppfordre medlemmene til å sende inn lønnskrav før forhandlingene.

8 Kriterier og føringer for de lokale forhandlingene

8.1 Lokal lønnspolitikk

I vår avtale har vi ikke avtalt sentrale føringer for de lokale forhandlingene utover en fastsatt økonomisk ramme som i sin helhet skal fordeles ved lokale, kollektive forhandlinger.

Virksomhetene i staten skal ha en omforent lønnspolitikk, jf HTA punkt 2.3. Vi anbefaler at partene lokalt søker å komme fram til en felles plattform om hvordan lønssystemet skal brukes og hvilke lønsmessige tiltak som er nødvendige for å nå virksomhetens mål. Den lokale lønnspolitikken skal utformes slik at likelønn, midlertidige ansatte og ansatte i permisjon ivaretas.

Minstelønner

I forbindelse med utarbeidelse av lokale lønnspolitikk, oppfordres partene til å etablere minstelønnsnivåer for stillinger hvor det kreves bachelor- og masterutdanning.

Arbeidstitler

I Akademikernes tariffavtale, punkt 2.3-Lokal lønnspolitikk, er det presisert at det kan benyttes lokale arbeidstitler i tillegg til stillingskodene i lønnsplanheftet. Bruk av arbeidstitler skal avtales i den lokale lønnspolitikken (jf. HTA pkt. 2.3). Eksempelvis kan man lokalt benytte arbeidstitler som; «fagrådgiver», «informasjonsrådgiver», «strategirådgiver» som er koblet til hhv rådgiver/seniorrådgiver kodene.

9 Forhandlingsprosessen

9.1 Medlemsmøte før lokale forhandlinger i virksomheten

Før forhandlingene starter bør man gjennomføre et medlemsmøte der man kan orientere om forhold som overordnet strategi og prioriteringer i de nært forestående lokale forhandlingene. Samtidig kan de tillitsvalgte ha en dialog med medlemmene for å lytte til innspill og forventninger fra medlemmene.

Arbeidsgiver informerer vanligvis alle ansatte om lønnsforhandlingene, men vi anbefaler at tillitsvalgte i tillegg sørger for at egne medlemmer holde orientert om lokale frister, kravskjemaer som skal benyttes og hvem som kan kontaktes for spørsmål om krav og kravsutforming.

Vi anbefaler at lokallaget etablerer en forhandlingsdelegasjon som bør bestå av minst to tillitsvalgte der dette er hensiktsmessig. Dette vil være en fordel når de lokale forhandlingene gjennomføres, slik at oppgaver og roller kan fordeles på mer enn én tillitsvalgt.

Det kan også være hensiktsmessig at man stiller med to representanter i forhandlingene slik at man kan veksle på å ivareta forhandlingsdelegatens krav i de lokale forhandlingene, da ingen kan forhandle sitt eget krav i staten, men må overlate dette til andre. Dersom man ikke har en bisitter eller en forhandlingsdelegasjon så går dette også greit, men i det siste tilfellet er det da vanlig å be en forhandler fra en annen akademikerforening om å forhandle eget krav.

9.2 Forberedende møte med arbeidsgiver

Etter HTA 2.6.3 skal det gjennomføres et forberedende møte mellom de lokale partene. Her må man opplyse om man stiller i forhandlingene som Samfunnsviterne eller om man har etablert et Akademikersamarbeid. Dersom man forhandler på vegne av flere akademikerforeninger, anbefaler vi å innhente fullmakt fra de foreningene man skal representere som kan gis enten direkte fra lokale tillitsvalgte eller fra de respektive sekretariatene.

I forberedende møte gjennomgås forhandlingsgrunnlaget, forhandlingspottens størrelse, delegering og fordeling til delegerte forhandlingssteder, hensynet til likestilling/likelønn mv. I tillegg avtaler partene kravfrist og møteplan for gjennomføringen av forhandlingene.

De lokale partene oppfordres til å bli enige om en prosess for lokale forhandlinger som passer virksomheten. Dersom de lokale partene ikke blir enige, er DFD og hovedsammenslutningene enige om at de årlige lokale lønnsforhandlinger gjennomføres på følgende måte: se HTA 2.6.3:

1. Det må avsettes tilstrekkelig tid til å vurdere krav og tilbud under forhandlingene.
2. Forhandlingene føres i fellesmøter og eventuelt særmøter (dvs. møter der kun en arbeidstakerpart og arbeidsgiver deltar).
3. Hver av partene kan be om særmøte med en eller flere av organisasjonene eller med arbeidsgiver.
4. Partene skal under det forberedende møtet drøfte hvor stor del av den samlede avsetningen som skal legges ut i første tilbud fra arbeidsgiver, og tilbudet skal gjenspeile krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene.
5. Kravene utveksles samtidig dersom en av partene krever det.
6. Partene skal argumentere for sine prioriterte og rangerte krav og tilbud, samt tilkjenne sitt syn på de fremsatte krav.
7. De lønsmessige tilleggene gis som generelle tillegg, gruppetillegg og/eller individuelle tillegg, jf. pkt. 2.5.4.
8. Partene har et felles ansvar for at den økonomiske rammen er benyttet, og at avtalte føringer er fulgt

I HTA 2.6.6 Evalueringsmøte er det avtalt at: Kort tid etter de lokale forhandlingene er gjennomført, skal det avholdes et evalueringsmøte hvor partene lokalt utveksler erfaringer fra årets forhandlinger.

Der forhandlingene er delegert, må partene på delegert nivå gjennomføre tilsvarende forberedende møter. Partene på delegert nivå må avvente referat og protokoll fra virksomhetsnivå før de avholder sitt forberedende møte.

9.3 Enighet eller tvist

9.3.1 Enighet

Protokoll

Det føres protokoll fra forhandlingsmøtene der forhandlingene gjennomføres, jf. tjenestetvistloven § 9. Dersom forhandlingene er delegert jf. pkt. 2.2, skal protokollen sendes til partene på overordnet forhandlingssted til orientering. Før protokollen undertegnes er det viktig å påse at innholdet reflekterer det partene er blitt enige om i forhandlingene.

Man kan kreve å innta protokolltilførsler ved føring av protokoll. Her kan man innta en eller flere parter syn om resultat, prosess eller forutsetninger som er lagt til grunn for aksept av det samlede resultatet.

9.3.2 Brudd (tvist) i forhandlingene

Dersom partene ikke oppnår enighet i forhandlingene så konstaterer man at det foreligger et brudd (tvist) i forhandlingene ved at man skriver en uenighetsprotokoll. Protokollen skal innehold partenes standpunkter ved avslutningen av forhandlingene, se HTA pkt. 2.7.1.

Varsel om at saken bringes inn for Statens lønnsutvalg må gis de øvrige parter på forhandlingsstedet angitt i HTA vedlegg 2 senest innen 2 uker etter at forhandlingene er avsluttet. Før saken eventuelt bringes inn for Statens lønnsutvalg, skal DFD og Akademikerne orienteres om tvisten før stevning tas ut, slik at de får anledning til å uttale seg.

Stevning sendes Statens lønnsutvalg innen 3 uker etter at varslingsfristen, se forrige avsnitt, er utløpt.

Det er bare parter på forhandlingsstedet angitt i HTA vedlegg 2) som kan bringe tvister inn for Statens lønnsutvalg i forbindelse med lokale forhandlinger.

Sammensetningen av [Statens lønnsutvalg](#) kan ha betydning for utfallet av saken.

Statens lønnsutvalg består av:

Tre nøytrale medlemmer. En av disse er utvalgets leder.

En representant fra Akademikerne, UNIO, YS og LO.

Fire representanter fra arbeidsgiversiden.

9.3.3 Uenighet ved delegerte forhandlinger etter HTA pkt. 2.5.1

Uenighet på *delegert* nivå avgjøres av partene på forhandlingsstedet angitt i HTA vedlegg 2. Saken må fremmes innen 14 dager etter at forhandlingene på *delegert* nivå er avsluttet. Partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2 må behandle saken innen 14 dager, med mindre de blir enige om noe annet.

9.4 Hvem skal informere om resultatet

Dersom man ikke blir enige om noe annet så bør arbeidsgiver informere om resultatet av forhandlingene. Begrunnelsen for dette er at det er arbeidsgiver har ansvar for å informere ansatte om hvorfor de har den lønnen de har.

Det er imidlertid viktig å presisere at lønnsforhandlingene er underlagt taushetsplikt, og at dette omfatter alt som tas opp under forhandlingene, herunder individuelle og strategiske beslutninger som fattes i løpet av forhandlingsprosessen.

10 Øvrige forhold

10.1 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 unnta. Det følger av kutyme at det er taushetsplikt under forhandlingene.

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.

Lykke til med gjennomføringen av lokale forhandlinger