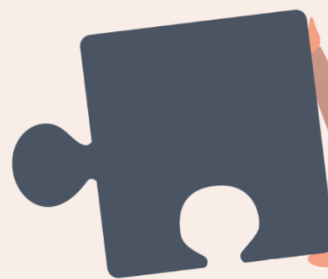




# NTLs veileder til lokale forhandlinger i staten 2024



INNHold	
INNLEDNING .....	3
1. KORT OM FORHANDLINGSSYSTEMET I STATEN.....	3
2. ÅRETS RESULTAT.....	4
2.1 NTLs vurderinger av hovedtariffoppgjøret 2024.....	4
3. NTLS LØNNS- OG TARIFFPOLITIKK.....	5
4. LOKAL LØNNSPOLITIKK.....	7
5. LOKALE FORHANDLINGER– HTA 2.5.....	8
5.1 Forhandlingssted.....	8
5.2 Forhandlingsparter .....	9
5.3 Årlig lønnsregulering av ledere – HTA 2.5.2 .....	9
5.4 Forhandlinger på særlige grunnlag – 2.5.3 .....	9
6. VIRKEMIDLER I LOKALE LØNNFORHANDLINGER .....	10
7. PRAKTISK GJENNOMFØRING AV FORHANDLINGENE .....	11
7.1 Delegering av forhandlingsfullmakten .....	11
7.2 Medlemsmøte .....	12
7.3 Forberedende møte.....	12
7.4 Forberedelser til forhandlingene.....	15
7.5 Gjennomføringen av forhandlingene .....	17
7.6 Protokoll.....	17
7.7 Informasjon om resultatet .....	18
8. TVIST.....	18
8.1 Frister.....	19
8.2 Virkningstidspunktet ved tvist .....	19
8.3 Behandling i Statens lønnsutvalg .....	20
9. SJEKKLISTE VED LOKALE FORHANDLINGER .....	22
10. STRATEGISKE SPØRSMÅL I LOKALE FORHANDLINGER .....	23
11. VEDLEGG.....	24

## INNLEDNING

Veilederen er en praktisk håndbok for tillitsvalgte som skal gjennomføre årlige lokale forhandlinger i staten, etter punkt 2.5.1 i Hovedtariffavtalen, og er oppdatert høsten 2024.

NTL er stolte av å ha dyktige tillitsvalgte som er godt skolerte og forberedte. Veilederen skal hjelpe deg i forberedelsene, men du er også avhengig forankring hos medlemmene, støtte fra andre tillitsvalgte og en god porsjon kampvilje.

NTL skal sikre medlemmene en best mulig lønnsvekst, med utgangspunkt i de overordnede tariffpolitiske målsettingene våre. Inntektsfordelingen skal løfte hele laget, utjevne forskjeller og skape likelønn. Lønnsnivået skal gjenspeile oppgaver og ansvar. Både lokale og sentrale forhandlinger skal gjennomføres med mål om å styrke de kollektive rettighetene.

Dette er et viktig mål for de kommende tariffoppgjørene og lokale forhandlinger bør støtte opp under denne målsettingen.

Har du innspill, kommentarer eller forslag til forbedringer så send dem gjerne på e-post til: [guro.vadstein@ntl.no](mailto:guro.vadstein@ntl.no).

## 1. KORT OM FORHANDLINGSSYSTEMET I STATEN

Det gjennomføres årlige forhandlinger mellom de sentrale parter; hovedsammenslutningene LO Stat, YS Stat, Unio og Akademikerne samt staten ved Digitaliserings- og Forvaltningsdepartementet (DFD) på den andre siden. NTL er medlem av LO Stat og deltar i LO Stats forhandlingsutvalg. LO Stat ved leder har fullmakt til å forhandle med DFD på våre vegne.

I hovedtariffoppgjørene (annethvert år) forhandles det om hele innholdet i Hovedtariffavtalen (HTA), i tillegg til lønn. I mellomoppgjørene forhandles det normalt kun om lønn.

Fram til 2016 var det fire likelydende avtaler, men ved hovedtariffoppgjøret i 2016 fikk Akademikerne en annen avtale og det ble da tre like avtaler og én ulik. Unio fulgte etter i 2022. Rikslønnsnemndas kjennelser fra 20. november i år viderefører situasjonen med ulikelydende tariffavtaler: Mens Akademikere og Unio fikk forlenget sine avtaler, ble LO Stat dømt inn på lik avtale som YS Stat aksepterte i meklingen. I denne veilederen forholder vi oss til den hovedtariffavtalen som gjelder for medlemmene våre.

**Systemet er bygd opp med tre elementer som kan brukes for å gi medlemmene lønnsvekst:**

1. Sentrale generelle tillegg gis til alle og kommer alle som følger vår avtale til gode.
2. Sentrale justeringer gis for grupper av ansatte.

3. Lokale forhandlinger (HTA 2.5.1) gjennomføres av lokal arbeidsgiver og lokale tillitsvalgte. Kan gi endring av lønn og stillingskode.

Statens lønnsystem forutsetter at de lokale partene har en omforent lønnspolitikk (HTA punkt 2.3), som skal gi kriterier for lønnsøkning. I tillegg kan det være sentrale føringer som skal følges. Disse står gjengitt i Hovedtariffavtalen og/eller brev fra DFD om årets forhandlinger.

## 2. ÅRETS RESULTAT

### Tariffavtalen

Avgjørelsen fra Rikslønnsnemnda har gitt oss en ny tariffavtale, gjeldende fra 01.05.24. Avtalen er nærmest identisk med avtalen Akademikerne og Unio har, med noen få unntak.

I den nye avtalen er lønnstrinn og lønnstabell fjernet. Lønn er fra og med 1. mai 2024 definert som individuelt avtalt lønn og faste månedlige tillegg, jf. hovedtariffavtalen § 2 nr. 1, og skal kun angis som kronebeløp. Det betyr også at det må fremmes krav som kronebeløp, og ikke lønnstrinn i de lokale forhandlingene.

Angivelse i kronebeløp gjelder også for minste tillatte begynnerlønnsnivå/minstelønnsnivå for alle gjennomgående stillingskoder i lønnsplanheftet, jf. vedlegg 1 til hovedtariffavtalen vår. Minstelønn justeres med det generelle, sentrale tillegget som partene blir enige om. For årets oppgjør innebærer det en økning på 0,75 % av tidligere årslønnverdi.

### Generelt tillegg fra 1. mai 2024

Resultatet fra Rikslønnsnemnda gir en total lønnsramme på 5,2 %. På grunn av et høyt overheng på 2,5 % og glidning på 0,8 % utgjør den disponible ramma kun 1,9 %. Av den disponible ramma er 25 % satt av til sentrale, generelle tillegg. Disse fordeles som et tillegg på 0,75 % til alle, med virkning fra 1. mai 2024. Siden vi ikke lenger har lønnstrinn gis det ikke som en økning på alle lønnstrinn, men legges til årslønnen til hver enkelt.

### Lokale lønnsforhandlinger per 1. mai 2024

75 % av den disponible ramma satt av til lokale forhandlinger. Det utgjør 2,15 % av den totale lønnsmassen. Forhandlingene skal skje på bakgrunn av gjennomsnittslønn i den enkelte virksomhet, fordelt på det enkelte avtaleområdet. DFD har beregnet dette og det er omtalt i punkt 7.2 i «Brev om lokale lønnsforhandlinger». Årets oppgjør ble forsinket på grunn av streik og tvungen/frivillig lønnsnemnd. Fristen for å gjennomføre lokale forhandlinger er derfor satt til 15.02.25 med virkningstidspunkt 1. mai 2024. I DFDs brev presiseres det at siden så stor andel er satt av til lokale forhandlinger så har de lokale partene et særlig ansvar for å sikre alle en rimelig lønnsvekst over tid, jf. punkt 6 og 7.1.

### 2.1 NTLs vurderinger av hovedtariffoppgjøret 2024

NTL stemte nei i forhandlingsutvalget fordi utkastet fra staten fratok oss lønnstabell og trinn, uten at vi fikk inn andre bestemmelser som legger til rette for at de sentrale parter skal

sikre alle en lønnsvekst og ta ansvar for den helhetlige inntektsfordelingen. Det er bare sentrale parter som kan sikre en omfordeling mellom virksomheter og en helhetlig profil. LO Stats medlemmer stemte også nei, i en uravstemning med historisk høy deltakelse. Den nye avtalen ble dermed forkastet og vi forventet streik. LO Stats styre vedtok imidlertid å gå til frivillig lønnsnemnd. Det oppfatter NTL som en undergraving av medlemsdemokratiet i LO. NTL, med to tredjedeler av medlemmene i LO Stat, ble nedstemt både i forhandlingsutvalget og i LO Stat sitt styre.

Rikslønnsnemnda behandlet LO Stats sak 15. november. Nemndas kjennelser for både Akademikerne, Unio og LO Stat sine saker forelå 20.11.24. Kjennelsene forlenget Akademikerne og Unios avtaler, mens LO Stat ble dømt inn på avtalen til YS Stat – den samme avtalen som medlemmene forkastet i uravstemningen. NTL er skuffet og overrasket over at vi ble dømt inn på en avtale som ble forkastet, til tross for at det ikke ble fattet en avgjørelse om likelydende avtaler. Ulikelydende avtaler vil opprettholde forskjellsbehandlingen som har pågått i staten, samtidig som vi nå har mistet de viktigste kollektive virkemidlene for å sørge for lønnsutvikling til alle. Lønnstrinn og lønnstabellen er fjernet, uten å ha blitt erstattet med tilsvarende virkemidler.

De sentrale, generelle tilleggene utgjør bare 25 % av den disponible ramma, dermed gis en rekordstor andel av potten til lokale forhandlinger. Med det overlates et stort ansvar til lokale tillitsvalgte. At en så liten andel er satt av til generelle tillegg og at dette fordeles som prosenttillegg til alle gir oppgjøret en manglende likelønnsprofil og utjevne profil.

Oppgjøret sikrer ikke en tilstrekkelig lønnsutvikling til alle. Vi vet at det i lokale forhandlinger er noen som får mye og andre som får lite eller ingenting.

I sum mener vi at dette oppgjøret og avtalen vi sitter igjen med gir mer makt til arbeidsgiver. I tillegg opprettholdes forskjellsbehandlingen vi har sett de siste årene. Nå er det viktig å fokusere på gode lokale forhandlinger, og NTL har heldigvis dyktige tillitsvalgte som vi vet vil jobbe for medlemmenes beste.

Departementet har foreslått for Stortinget å videreføre ordningen for de uorganiserte som har vært praktisert siden 2022. Det vil si at de uorganiserte fortsatt skal tilhøre det avtaleområdet som er størst i hver enkelt virksomhet.

### **3. NTLS LØNNS- OG TARIFFPOLITIKK**

NTL organiserer innenfor alle stillingsgrupper, og prioriteringene våre i lokale lønnsforhandlinger må gjenspeile dette. Alle medlemmene våre, enten de har lav lønn eller høy lønn, skal oppleve at NTL ivaretar interessene deres. Her har du som tillitsvalgt i NTL et viktig ansvar.

NTLs tariffpolitikk er nedfelt i vårt Prinsipp- og handlingsprogram (PHP) som vedtas på NTLs landsmøte hvert fjerde år, og i årlige tariffpolitiske uttalelser fra landsstyret. PHP inneholder

flere tariffpolitiske mål og prioriteringene lokalt må gjenspeile dette. Tariffpolitikken vår stiller krav til deg som er tillitsvalgt ute på en virksomhet, og NTL skal kunne gjenkjennes ved at vi argumenterer for NTLs tariffpolitikk.

### **Alle skal ha lønnsutvikling**

NTLs tariffpolitikk bygger på prinsippet om at tariffsystemene skal fordele verdiskapningen som alle har bidratt til, ikke være et belønningssystem for enkeltindivider. Vi ser at ulike grupper ansatte ikke kommer likt ut i lokale forhandlinger. Dette gjelder spesielt lavtlønte, kvinner og ansatte som ikke er "markedsutsatte". I forhandlingene bør argumentasjonen bygge på helhet og teamarbeid, og understreke at medlemmene våre har funksjoner som bidrar til å gjøre andre gode og på den måten bidrar til resultatet. Alle arbeidsplasser trenger ansatte som utfører støttefunksjoner for at fellesskapet skal lykkes. Dette bør gjenspeiles i lønnsutviklingen.

### **Redusere lønnsforskjeller**

I tråd med PHP er det viktig for NTL å heve de lavest lønte i virksomheten når det er lokale forhandlinger. Dette for at lønnsforskjellene ikke skal øke mellom de som tjener mest og de som tjener minst, og for at alle skal ha en lønn å leve av. For å motvirke økte forskjeller ønsker NTL størst mulig sentrale, generelle tillegg. Det er ofte store lønnsforskjeller mellom arbeidstakere som har samme nivå på både oppgaver og kompetanse.

Som tillitsvalgt har du et stort ansvar for å jobbe for å motvirke økte lønnsforskjeller.

### **Likelønn**

NTL vil jobbe for likelønn mellom kjønnene, uten at lønnsforskjellene innad i staten øker. Med likelønn mener vi i denne sammenhengen å se på lønnsforskjellen mellom kvinner og menn i virksomheten. Det skal legges spesiell vekt på å vurdere forholdet mellom kvinners og menns innplassering i stillingskoder ut fra kvalifikasjoner, oppgaver og ansvar.

Et viktig hjelpemiddel er arbeidsgivers plikt til å jobbe med likestilling og mot diskriminering slik likestillings- og diskrimineringsloven slår fast. Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet har utarbeidet en [veileder](#) til dette arbeidet.

Arbeidet skal skje i samarbeid med de tillitsvalgte. Det innebærer å kartlegge, undersøke og analysere hindringer for likestilling og risiko for diskriminering i virksomheten. Deretter skal man iverksette tiltak og til slutt vurdere resultatene av disse tiltakene. De områdene som er relatert til lønnspolitikken og forhandlinger, er rekruttering (HTA 2.5.5), lønns- og arbeidsvilkår (lokal lønnspolitikk), forfremmelse og utviklingsmuligheter (HTA 2.5.1, 2.5.2 og 2.5.3).

Ulikelønn kan forekomme både mellom enkeltindivider innenfor samme stillingskode og mellom grupper av ansatte, såkalt "verdsettsdiskriminering". Tillitsvalgte må kreve nødvendig statistikk og opplysninger for å håndtere dette og vurdere risikoen for diskriminering i virksomheten. Ved mange arbeidsplasser vil det ikke være store lønnsforskjeller internt i stillingskoder, men det kan være en større andel menn i

stillingskoder som er høytlønte eller som lettere får opprykk i lokale forhandlinger. Dette kan motvirkes ved å sikre at kvinner og menn får opprykk på samme grunnlag, eller ved å prioritere opprykk i stillingskoder med mange kvinnelige ansatte.

## 4. LOKAL LØNSPOLITIKK

Som nevnt forutsetter statens lønssystem at de lokale partene er enige om lønnspolitikken. Arbeidet med den lokale lønnspolitikken er viktig for å få gjennomført mest mulig av NTLs tariffpolitikk. Den lokale lønnspolitikken skal sikre lik lønn for samme arbeid og arbeid av lik verdi, og ta hensyn til kompetanse, erfaring og ansvar. Den skal også sikre alle en rimelig lønnsutvikling over tid, i tråd med HTA punkt 2.3. Lønnspolitikken skal gjennomgås etter hvert hovedtariffoppgjør og før de lokale forhandlingene. I år vil nok partene derimot prioritere å komme i havn med lokale forhandlinger først.

Den lokale lønnspolitikken skal inneholde kriterier som de ansatte kan begrunne lønnskravene sine ut fra. For NTL er det viktig at det er oppgaver og ansvar i arbeidet som ligger til grunn for lønnsnivå og lønnsutvikling. Det må ikke avtales lokal lønnspolitikk som undergraver prinsippene i hovedtariffavtalen vår om betydningen av oppgaver og ansvar.

Videre er det viktig at kriteriene er tilpasset alle stillinger. Hvis de er for tett knyttet til andre typer stillinger, kan det bli vanskelig å få gjennomslag for lavtlønnskrav. For eksempel vil ansatte på sentralbordet slite med å oppfylle kriterier som handler om for eksempel skatteinnkreving. Selv om det er en av virksomhetens kjerneoppgaver, kan det være et vanskelig kriterium for ansatte på sentralbordet å bli vurdert etter. Et avsnitt i lønnspolitikken om at alle ansatte har krav på å bli vurdert lønsmessig for eksempel hvert fjerde år vil kunne bidra til å synliggjøre grupper det vanligvis er vanskelig å løfte.

I den nye tariffavtalen oppfordres det også til å etablere minstelønnsnivåer for stillinger hvor det kreves bachelor- og masterutdanning. NTLs standpunkt her er at hovedtariffavtalen vår inneholder minstelønnsbestemmelser som sikrer startlønnsnivå også basert på utdanningsnivå, jf. HTA § 5 bokstav B. Det er derfor ikke behov for at den lokale lønnspolitikken inneholder ytterligere minstelønnsbestemmelser knyttet til oppnåelse av formell utdanning. Vi støtter ikke ordninger som etablerer forskjeller mellom de statlige virksomhetene og som ikke ivaretar alle arbeidstakerne på arbeidsplassen. Nytt i avtalen er også at den lokale lønnspolitikken skal bruke arbeidstitler i tillegg til stillingskodene i lønnsplanheftet. Arbeidstitler skal ikke knyttes til lønn. Hvis arbeidstitler etableres, må det omfatte alle arbeidstakere.

## 5. LOKALE FORHANDLINGER– HTA 2.5

I henhold til HTA punkt 2.5.1 skal det føres lokale forhandlinger på forhandlingsstedet dersom en av følgende betingelser er oppfylt:

- at det sentralt er avsatt midler fra den økonomiske rammen til lokale forhandlinger
- at arbeidsgiversiden skyter inn midler fra virksomheten og vurderer eventuelle resirkulerte midler

Fordelingen av potten til lokale forhandlinger er beregnet av DFD, jf. «Brev om lokale forhandlinger 2024», punkt 7.2. Potten skal fordeles på bakgrunn av lønnsmassen i virksomheten, basert på gjennomsnittslønn fordelt på de ulike tariffavtalene. Vedlegget «Gjennomsnittslønn og hjelpear 2024» inneholder oversikt per virksomhet.

Alle arbeidstakere som er omfattet av tariffavtalen er en del av de lokale forhandlingene, med mindre de er eksplisitt unntatt. For eksempel er personer ansatt etter 1. mai ikke omfattet av de lokale forhandlingene. HTA nevner uttrykkelig en del grupper som skal være omfattet av forhandlingene, som f.eks. arbeidstakere med permisjon med lønn. Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntådt etter foreldrepermisjon uten lønn skal også vurderes lønnsmessig

Det er viktig å huske på at midlertidig ansatte er omfattet av forhandlingene.

### 5.1 Forhandlingssted

I utgangspunktet er det hver enkelt virksomhet som skal føre forhandlingene for sine underliggende etater. De som har fått forhandlingsfullmakt fører forhandlinger i egen virksomhet. Listen over forhandlingssteder er tatt inn som vedlegg 2 i Hovedtariffavtalen i Staten. Oversikten er delt inn etter departement. De virksomhetene som står spesifikt nevnt skal forhandle på oppgitt sted. Alle andre skal forhandles i overordnet departement/virksomhet.

#### **Eksempel a:**

Kulturdepartementet:

Forhandlingsområde: Nidaros domkirkes restaureringsarbeider (NDR)

Forhandlingssted: NDR

Dette betyr at krav fra de ansatte ved NDR skal forhandles i NDR.

#### **Eksempel b:**

Landbruks- og matdepartementet:

Forhandlingsområde: Mattilsynet

Forhandlingssted: Mattilsynet

Dette betyr at krav fra de ansatte i Mattilsynet skal forhandles på virksomhetsnivå.



## 5.2 Forhandlingsparter

HTA punkt 2.1 regulerer hvem som er part i de lokale forhandlingene.

Fullmakten til å forhandle på vegne av NTL ligger i vervet som tillitsvalgt ved forhandlingsstedet. Alle som er organisert har rett til å få noen fra organisasjonen sin til å forhandle for seg. Partsbegrepet etter HTA er annerledes enn etter Hovedavtalen i Staten (HA). HA krever i utgangspunktet at man organiserer minst 10 prosent av de ansatte for å få status som part. Det gjelder ingen slike krav for å delta i lokale lønnsforhandlinger. Så lenge NTL har minst ett medlem på arbeidsplassen har vi forhandlingsrett etter HTA.

Det er lokal arbeidsgiver og lokale tillitsvalgte som etter hovedregelen er parter i forhandlingene. I Mattilsynet er det f.eks. leder av NTL Mattilsynet som fører forhandlingene på vegne av NTL i forhandlinger på virksomhetsnivå. Se likevel punkt 6.1 for delegering av forhandlingsfullmakt.

Prosedyrereglene i HTA 2.6.3 fastslår at ingen selv kan forhandle sin egen lønn. I virksomheter der organisasjonen kun har ett medlem, må enten en annen organisasjon i samme hovedsammenslutning, eller en som organisasjonen sentralt utpeker, forhandle for denne ansatte, jf. HTA 2.1, siste avsnitt. Vi anbefaler at du som tillitsvalgt krever at forhandlingene gjennomføres etter hovedsammenslutningsmodellen. Dette gir ryddige forhold og gjør det lettere å ivareta helheten. Hovedsammenslutningsmodellen innebærer at alle forbundene innenfor en hovedsammenslutning møter med en felles delegasjon. I de aller fleste tilfeller betyr det at NTL alene utgjør LO Stats delegasjon.

## 5.3 Årlig lønnsregulering av ledere – HTA 2.5.2

I brev om lokale forhandlinger fra DFD i punkt 8.5 er det presisert at årsverkene til ledere på neste nivå *skal* telle med i utregningen av lønnsmassen.

## 5.4 Forhandlinger på særlige grunnlag – 2.5.3

Forhandlinger på særlig grunnlag bør gjennomføres i forkant av 2.5.1-forhandlinger. Ved prioritering i 2.5.1-forhandlinger er det relevant å se på hvem som nylig har fått lønnsøkning gjennom forhandling på særlig grunnlag.

## 6. VIRKEMIDLER I LOKALE LØNSFORHANDLINGER

Partene kan ikke bruke andre virkemidler i de lokale lønnsforhandlingene, enn det som står i HTA 2.5.4 Virkemidler. Nytt i avtalen er at den gir mulighet til å forhandle fram generelle tillegg også i lokale forhandlinger. Disse kan gis som kronetillegg eller prosenter.

### Følgende virkemidler kan benyttes:

- a) Generelt tillegg
- b) Gruppetillegg
- c) Individuelle tillegg
- d) Flytte ansatte mellom lønnsstige og direkteplassert avlønning
- e) Endret stillingskode
- f) Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested og lignende
- g) Opprette og endre særavtaler

Mens virkemidlene i bokstav a) til c) kan være fast, kan virkemidlene i bokstav b) og c) også være tidsavgrenset.

Adgangen til å endre lønsplasseringen er mest brukt. Partene stiller fritt til å avtale hvor mye som skal tildeles så lenge det ligger innenfor HTAs minimumsnivå. Partene kan for eksempel ikke avtale at en ansatt i stillingskode 1434 Rådgiver skal lønnes lavere enn minstelønnen som er fastsatt, ettersom denne koden ligger i lønsspenn fra kroner xxx xxx.

Partene kan også avtale endring av stillingskode, for eksempel at den ansatte går fra stillingskode Konsulent 1065 til Førstekonsulent 1408. Endring av stillingskode fra én kode plassert i lønnsstige til en annen kode plassert i lønnsstige innebærer også at stillingsansienniteten skal regnes fra år null i den nye stigen.

### Generelle tillegg

Generelle tillegg kan være en god måte å sørge for at alle får en lønnsutvikling. Generelle tillegg til alle er derfor i tråd med NTLs tariffpolitikk. Dette må det vurderes i hvert tilfelle. I noen virksomheter kan grupper ha blitt hengende etter og hatt en dårligere lønnsutvikling enn andre. Da kan man vurdere å løfte disse i stedet for/i tillegg til å gi et generelt tillegg til alle.

### Gruppekrav

Vi vil spesielt minne om muligheten til å fremme gruppekrav. Hele eller deler av potten kan fordeles på gruppekrav. Et gruppekrav på en stillingskode vil medføre at alle i denne stillingskoden vil få lønnsopprykk, også de som ikke er NTL-medlemmer.

Oppgaven vår som tillitsvalgte er å forhandle på vegne av NTLs medlemmer. Det er viktig å vurdere hvilken gruppe det er best å fremme krav for, og hvem som omfattes av kravet. Lokale forhold spiller en stor rolle. Dere kjenner organisasjonsgraden i egen virksomhet og

hvilke stillingskoder medlemmene har. Et godt gruppekrav må treffe flest mulig av NTLs medlemmer og helst færrest mulig uorganiserte. Det er selvfølgelig mulig å samarbeide med andre tjenestemannsorganisasjoner om å fremme gruppekrav.

### **Kroner versus prosent**

Tidligere har avtalen vår kun tillatt å gi lønnstillegg i kroner. Nå som prosenttillegg er en mulighet, er det viktig å være oppmerksom på mulige konsekvenser av dette. Årlig bruk av flate prosenttillegg øker lønnsforskjellene mellom de som tjener minst og de som tjener mest, fremfor å redusere dem. Husk å regne ut prosentene i faktiske kroner og øre. Dyrtida rammer oss alle, enten vi tjener en halv eller en hel million. Ingen betaler melk, barnehage og huslån med prosenter. For noen som tjener én million utgjør et flatt prosenttillegg mye mer i kroner og øre enn for noen som tjener en halv million. Derfor er prosenttillegg vanligvis i strid med NTLs tariffpolitikk. Samtidig må vi se på hvilken innretning av tilleggene som blir best for medlemmene våre.

## **7. PRAKTISK GJENNOMFØRING AV FORHANDLINGENE**

Som tillitsvalgt og medlem av forhandlingsdelegasjonen til NTL lokalt under de lokale forhandlingene, er oppgaven din å motta, prioritere, fremme og forhandle lønnskrav på vegne av NTLs medlemmer.

### **7.1 Delegering av forhandlingsfullmakten**

Siden 2016 har HTA åpnet for at det kan føres forhandlinger på områder som ikke er eget forhandlingsområde, jf. HTA 2.2. Mange arbeidsgivere ønsker dette. Dersom forhandlingene er delegert, avtaler partene på forhandlingsstedet for lokale forhandlinger, størrelsen på avsetningen. Blir de ikke enige, fordeles avsetningen forholdsmessig etter årslønnsmassen.

Ved delegert forhandlingsfullmakt foregår den praktiske delen av forhandlingene ute på en enhet som ikke har forhandlingsfullmakt, for eksempel på et fakultet ved et universitet.

Et absolutt vilkår for at forhandlingene skal delegeres, er at nivået det delegeres til er en driftsenhet. Spørsmålet om delegering skal drøftes. Vi anbefaler å si nei til slik delegering. Ved uenighet lokalt, skal saken avgjøres av DFD etter drøftinger med hovedsammenslutningene.

#### **Begrunnelsen vår for å være skeptisk til delegering er:**

**Oppsplitting:** Hvis lønnsnivået mellom enheter allerede er ulikt, vil oppsplitting av forhandlingsområdene øke lønnsforskjellene. Dette skyldes at penger vanligvis fordeles etter en pro rata fordeling av lønnsmassen. Enheter med høyere lønnsnivå vil dermed få mer, mens de med lavere nivå får mindre. Over tid øker lønnsforskjellene mellom driftsenhetene. En felles lønnspolitikk mellom partene skal gjelde for hele virksomheten. Delegering av

forhandlingsfullmakten kan føre til at det utvikler seg ulike praksiser i deler av virksomheten. Oppsplitting av forhandlingsområdene gjør det også vanskeligere å få gjennom gruppekrav.

**Ressursbruk:** NTL ønsker i utgangspunktet å begrense lokale forhandlinger til hvert andre år. Lokale lønnsforhandlinger er ekstremt ressurskrevende. En ytterligere oppsplitting av forhandlingsområdene vil øke den totale ressursbruken.

**Personifisering av forhandlingene/resultatet:** NTL ønsker at lønnsdannelsen skal være minst mulig individualisert. Det er vanskelig å unngå stor grad av personvurdering hvis området er for lite.

Ved delegering av forhandlingsfullmakt er det NTLs tillitsvalgte på driftsenhetsnivå, og ikke virksomhetsnivå, som forhandler på vegne av NTLs medlemmer.

## 7.2 Medlemsmøte

Vi anbefaler at dere har medlemsmøte i god tid før forhandlingene.

**På møtet bør dere diskutere hvilke prioriteringer NTL skal jobbe for ved forhandlingsstedet deres:**

- Hvilke stillingsgrupper har kommet skjevt ut eller er blitt hengende etter hos dere?
- Hvilke utfordringer har medlemmene deres?
- Er det spesielle gruppekrav vi bør fremme?

Et medlemsmøte gir medlemmene muligheter til å komme med synspunkter. Samtidig er det også viktig å realitetsorientere medlemmene og skape forståelse for at man må gjøre noen valg. Et tydelig signal fra et medlemsmøte vil hjelpe deg som forhandlingsleder å stå støtt for NTLs lønnspolitikk og prioriteringer.

## 7.3 Forberedende møte

Forhandlingene starter med et forberedende møte mellom partene, jf. HTA punkt 2.6.3. Arbeidsgiver på hvert enkelt forhandlingssted plikter å innkalle alle tillitsvalgte til et forberedende møte der dere gjennomgår forhandlingsgrunnlaget, pottens størrelse, hensynet til likestilling, forståelse av sentrale føringer og lignende, og hvor dere lager en framdriftsplan. Det skal føres referat fra møtet. Hvis dere er uenig i noe av det som står i referatet eller synspunktene deres ikke er gjengitt, må dere kreve en tilførsel i referatet slik at det kan dokumenteres for ettertiden.

### 7.3.1 Prosedyrer

Partene bør diskutere hva dere eventuelt kan gjøre bedre, basert på erfaringene fra tidligere forhandlinger. På det forberedende møtet bør dere gjennomgå prosedyrereglene i HTA. Det er viktig at dere prøver å bli enige om bruk av sær møter under forhandlingene.

Forhandlingene føres i hovedsak i plenum, se HTA punkt 2.6.3 nummer 2, men etter HTA punkt 2.6.3 nummer 3 kan hver av partene be om sær møte ved behov. Bruk av sær møter skal begrenses til de tilfellene hvor det er nødvendig at arbeidsgiver og en ansatts organisasjon må diskutere sensitive eller personlige opplysninger om vedkommende. Alt annet tas i plenum.

Det er tatt inn i HTA, 2.6.3 nr. 5, at kravene skal utveksles samtidig dersom en av partene krever det. Dette er en regel vi har arbeidet lenge for, og det er viktig at den følges opp lokalt.

Dersom det blir individuelle forhandlinger må NTL selv hente inn lønnskrav fra medlemmene på den måten som er mest praktisk for dere. Dette kan skje med et eget kravskjema, elektronisk, eller på andre måter som er hensiktsmessig for dere. Det ligger et svært forenklet kravskjema dere kan bruke på forbundets nettsider, se vedlegg. Hvis dere blir spurt om å bruke et felles skjema, analogt eller digitalt, i virksomheten, må dere gå nøye gjennom det og kreve at det skal inneholde alle opplysningene dere trenger for å gjennomføre gode forhandlinger til medlemmenes beste.

Det er naturlig å kreve at arbeidsgiver ikke legger en for stor andel av potten i første tilbud. Dette er også omtalt i HTA punkt 2.6.3 nummer 4. Partene skal bli enige om hvor stor del av potten som skal legges ut i første tilbud. Hva som er en for stor andel, må dere vurdere selv, men en god tommelfingerregel er at ikke mer enn cirka halvparten av potten legges ut i første tilbud. Hvis arbeidsgiver vil legge mer enn 60 prosent av potten i første tilbud, bør dere protestere. Årsaken er at det er vanskelig å endre forhandlingsretning når en altfor stor andel av potten allerede er disponert. Samtidig er det viktig å huske på at forhandlingene ikke er avsluttet før protokollen er underskrevet.

### 7.3.2 Føringer

DFD sender hvert år ut et brev til arbeidsgiverne før de lokale forhandlingene, i år 6. desember. Dette brevet må leses før dere starter arbeidet med årets lokale forhandlinger. Samtidig inneholder brevet noen tolkninger som hovedsammenslutningene ikke nødvendigvis er enige i, og **brevet forplikter bare arbeidsgiver – ikke NTL.**

Partene sentralt legger til grunn at målene i den lokale lønnspolitikken skal følges. I tillegg kan partene avtale lokale føringer for forhandlingene, men disse kan ikke være i strid med de sentrale føringene. Partene må også bli enige om hvordan eventuelle sentrale føringer skal følges opp lokalt.

### 7.3.3 Potten

Det skal forhandles om hele potten. I enkelte virksomheter er det vanlig å avtale en pro rata fordeling av potten før forhandlingene starter. Da skjer fordelingen ut fra hver enkelt organisasjons andel av lønnsmassen, for eksempel mellom organisasjonene eller grupper av ansatte. En pro rata fordeling vil alltid være gunstigere for høytlønns- enn for

lavtlønnsgrupper, og kan derfor bidra til å øke lønnsforskjellene i staten. Dette er ikke en utvikling NTL ønsker, og i direkte motsetning til lønnspolitikken vår.

En pro rata fordeling gir arbeidsgiver for stort handlingsrom, fordi de da får disponere den andelen av lønsmassen som de uorganiserte utgjør, slik de selv måtte ønske. Selv om NTL er den største organisasjonen i virksomheten anbefaler vi å unngå en pro rata fordeling av potten før forhandlingene starter.

I tillegg til midler som er avsatt sentralt har arbeidsgiver anledning til å legge til midler fra virksomhetens eget budsjett. Dette er det virksomhetens ledelse som avgjør. Hvis arbeidsgiver ønsker å legge til midler fra virksomheten ved å flytte midler fra driftsutgifter til lønnsutgifter, skal dette drøftes i henhold til Hovedavtalen i Staten (HA) § 18, nummer 1 bokstav i. Når arbeidsgiver ønsker å legge til midler fra eget budsjett, skal beslutningen tas før forhandlingene starter og opplyses om på det forberedende møtet. Det er viktig for at forhandlingene skal bli reelle og at alle partene ved forhandlingsbordet skal ha likest mulig informasjon.

Arbeidsgiver kan ikke ensidig sette betingelser for hvordan midler de legger i potten skal brukes. Hele potten skal forhandles om. Som tillitsvalgt risikerer du å komme i en situasjon der arbeidsgiver ønsker å legge penger i potten under forutsetning av at disse pengene går til bestemte grupper eller personer. Dette må avvises, ettersom det er i strid med HTA.

Ekstra midler til potten skal i utgangspunktet gis forholdsmessig likt på begge avtaleområdene, med mindre det er gode grunner til å fravike dette. Et eksempel kan være at det er behov for å løfte en lavtlønnsgruppe, og at alle ansatte i denne gruppa befinner seg på den ene avtalen. En annen grunn kan være å sikre statens forvaltningsrettslige likebehandlingsprinsipp, se DFDs brev punkt 6.

Om det skal legges til midler fra virksomheten, må dere avklare hvilket fordelingsprinsipp som skal brukes mellom de to avtalene (henholdsvis Akademikerne/Unio og LO Stat/YS). Som tillitsvalgt må du se til at NTLs medlemmer ikke kommer dårlig ut.

Her skal man være obs på at minstelønnsbestemmelsene for de ulike stillingskodene kun gjelder for vår hovedtariffavtale, ikke for Akademikerne eller Unios avtale. Akademikerne og Unio har aktivt fjernet minstelønnsbestemmelser for en rekke stillinger. Dersom de ønsker å sikre minstelønnsnivåer lokalt, må de finansiere dette av det som er satt av til lokale forhandlinger. Sikring av minstelønnsnivåer for ansatte som følger Akademikerne/Unios avtaler må ikke under noen omstendighet finansieres ved lokal tilleggsavsetning fra arbeidsgiver. En slik ordning vil gi en større pott og høyere lønnsutvikling for deres avtale enn for vår.

### 7.3.4 Lønnsopplysninger og statistikk

NTLs tillitsvalgte skal ha relevant statistikk fra arbeidsgiver, også protokoller fra arbeidsgivers forhandlinger med Akademikerne og Unio i forrige lønnsoppgjør og eventuelle 2.5.3-forhandlinger. Det sikrer at partene legger samme informasjon til grunn for forhandlingene. På det forberedende møtet skal dere bli enige om type og form på tallmaterialet som skal benyttes. Er dere fornøyde med tallmaterialet dere får, er det lurt å holde seg til samme format. Dette gjør det lettere å skaffe seg historisk oversikt.

Dere kan be om tallmateriale for lønnsnivå og lønnsutvikling i de ulike stillingsgruppene, totalt og fordelt på kjønn, turnover og forventet avgang. Arbeidsgiver plikter å skaffe slik dokumentasjon, se Personalmelding 2007-15 Særavtale om lønns- og personalregistre fra daværende Fornyings- og administrasjonsdepartementet. Se også punkt 8.2 i brev fra DFD. Selv om det kan være krevende å få fram statistikk for å jevne ut lønnsforskjeller, kan dere be om oversikter over lønnsutvikling over tid for ulike stillingskoder/-grupper, oppgitt i kroner. Husk at lønnsopplysninger i staten er offentlig informasjon. Derfor kan dere fritt dele oversikt over lønn og lønnsnivå i egen virksomhet med medlemmene.

### 7.4 Forberedelser til forhandlingene

Det kan være nyttig å lage egen statistikk for intern bruk i NTLs forhandlingsutvalg der det er mulig. Dere kan kombinere den med den lovpålagte statistikken som lages på grunn av aktivitets- og redegjørelsesplikten. For eksempel kan det være relevant med en oversikt over snittlønnen til NTLs medlemmer for hver stillingskode og stillingsgruppe, fordelt på kjønn.

Vi anbefaler at dere lager en egen statistikkdatabase med resultatet fra tidligere forhandlinger og medlemmenes lønnsutvikling. Vær særlig oppmerksom på lederlønnsutviklingen. Den bør ikke være høyere enn lønnsutviklingen hos de øvrige ansatte. I tillegg bør dere bruke statistikk for å avdekke forskjeller mellom driftsenheter, divisjoner, regioner og lignende.

Etter det forberedende møtet må du gi kravskjemaet og informasjonen til medlemmene, slik at de får mulighet til å fremme krav, med mindre dere blir enige om å fordele hele potten som generelle tillegg eller gruppetillegg. Enkelte steder er det vanlig at den tillitsvalgte orienterer om forhandlingene og gir råd om utfyllingen av kravskjemaet i et medlemsmøte. Enten dere velger å avholde medlemsmøte eller gir informasjonen skriftlig, har du uansett ansvaret for at kravskjemaet kommer fram til medlemmene sammen med informasjon om frister, fremdrift og råd om begrunnelser. Husk å understreke at alle krav skal begrunnes. Det er ikke alle medlemmer som fremmer krav på egne vegne, derfor er det viktig at dere som tillitsvalgte går gjennom medlemslista og oppfordrer flest mulig til å fremme godt begrunna krav. I år må kravskjemaene være noe annerledes utformet, siden medlemmene skal oppgi konkrete kronebeløp for lønnsoppyrkk, og ikke lønnstrinn.

Når kravene er innsendt må de gjennomgås. Har du ikke tilstrekkelig kunnskap om kravene må du eventuelt kontakte de aktuelle medlemmene for å få dem til å utdype begrunnelsene sine.

Så må kravene prioriteres. Ta utgangspunkt i de føringene NTL lokalt har blitt enige om på medlemsmøtet eller styremøtet. Føringer fra sentrale parter, lokal lønnspolitikk og lokale føringer er nyttig når du skal vurdere hvilke av NTLs krav det vil være vanskelig eller enkelt å få gjennomslag for. Prioriterte krav viser arbeidsgiver hva som er viktigst for NTL. NTLs lønnspolitikk og prioriteringer må være gjenkjennelige gjennom forhandlingsløpet.

Der det er mulig anbefaler vi å danne en forhandlingsdelegasjon på minst tre personer. Man trenger ikke være tillitsvalgt for å delta. Forhandlingsdelegasjonen skal prioritere kravene og gjennomføre forhandlingene. Det er verdifullt å ha med seg noen med konkret og grundig kjennskap til forhandlingsområdet og medlemmene. Forhandlingsutvalget står fritt til å knytte til seg ressurspersoner, for eksempel medlemmer med god kompetanse på regneark.

Dere bør lage en oversikt over krav NTL ikke fikk gjennomslag for i de siste lokale lønnsforhandlingene. Gjennomgå kravene for å se om de fremdeles er reelle, og ta dem eventuelt med som en del av prioriteringene for disse forhandlingene.

Du fremmer kravene til arbeidsgiver, i tråd med framdriftsplanen dere avtalte på det forberedende møtet. NTL anbefaler at kravene overleveres som en prioritert liste med navn, stillingskode og lønnstrinn, samt krav om nytt lønnstrinn og eventuelt ny stillingskode. Du bør ikke overlevere medlemmets kravskjema til arbeidsgiver.

Det er kun arbeidsgiver som kan fremme individuelle krav på vegne av uorganiserte arbeidstakere. Den lokale potten er forhandlet fram av partene i arbeidslivet og bør i første rekke brukes på organiserte arbeidstakere. Krav arbeidsgiver fremmer på vegne av uorganiserte skal begrunnes og forhandles om på lik linje med andre krav. Det betyr at krav som gjelder uorganiserte kan prioriteres ned, eller forkastes hvis det finnes bedre begrunnede krav. Arbeidsgiver må argumentere for kravene sine og dere kan fremme motkrav. Uorganiserte har tatt et valg om å stå utenfor partsforholdet i arbeidslivet, og en av konsekvensene er at de ikke selv kan fremme lønnskrav.

Hvis de uorganiserte er omfattet av de samme lokale forhandlingene som NTL deltar i, anbefaler vi at du samarbeider med tillitsvalgte fra de øvrige tjenestemannsorganisasjonene. Avtal en felles strategi for å begrense delen av potten som går til de uorganiserte.



## 7.5 Gjennomføringen av forhandlingene

Etter å ha vurdert innkomne krav kommer arbeidsgiver med sitt første tilbud. Tilbudet skal gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver, jf. HTA 2.6.3 nummer 4.

Organisasjonene vurderer tilbudet. Dersom tilbudet ikke gjenspeiler prioriteringene våre godt nok eller ikke gir rom for prioriteringene våre senere i forhandlingsløpet, må arbeidsgiver utforme et nytt tilbud. I forhandlingsmøtet fremhever og begrunner dere de prioriterte kravene. Underveis kan noen krav reduseres eller frafalles. Alle parter skal argumentere for kravene sine, jf. HTA 2.6.3 nummer 6. Dette gjelder også arbeidsgiver!

Forhandlingene skal foregå i plenum med alle forhandlingspartene til stede, jf. HTA pkt. 2.6.3 nr. 2. Bruk av særmøter bør som nevnt avklares på forberedende møte, og skal begrenses. Ut over dette skal forhandlingene skje i plenum, for at organisasjonene i størst mulig grad skal ha tilgang til den samme informasjon som arbeidsgiver.

NTL anbefaler at lokale lønnsforhandlinger gjennomføres som fysiske møter hvor alle parter møter ansikt til ansikt. Vår erfaring er at digitale forhandlinger ikke er en fullgod erstatning for det å være til stede i samme rom som de andre partene.

## 7.6 Protokoll

Det endelige forhandlingsresultatet skal føres i en protokoll, jf. HTA punkt 2.6.5. Protokollen skal inneholde navn på partene, tid og sted for forhandlingene, det partene er blitt enige om, eventuelt at man ikke har kommet til enighet. Hva man er uenige om skal stå i protokollen. Det er viktig at protokollen inneholder både ny lønnstrinns plassering, eventuell endring av alternativ i lønnsramme og annen nødvendig informasjon. Protokollen er bindende for begge parter og ligger til grunn når den enkelte ansatte får lønnsøkning. Hver av partene skal ha et eksemplar av protokollen. Protokollen fra lokale lønnsforhandlinger er et offentlig dokument.

Samtlige parter kan kreve at det tas inn protokolltilførsler. Protokolltilførselen kan være ensidig eller tiltres av en eller flere av de andre partene. Den markerer et standpunkt man har synliggjort under forhandlingene. Det er ingen regler for hva en protokolltilførsel kan brukes til. Den kan for eksempel klargjøre hva partene har ment eller legge føringer for en senere kontakt mellom partene.

En protokolltilførsel kan også brukes til å bygge opp et mulig bruddgrunnlag i framtiden. Eksempler på bruddgrunnlag kan være brudd på HTA 2.3: alle skal ha rimelig lønnsutvikling over tid, lik lønn for samme arbeid og arbeid av lik verdi, likelønn, brudd på lokal lønnspolitikk mm.

Protokollen underskrives med forbehold om at resultatet er i overensstemmelse med den økonomiske ramma som er avtalt i det forberedende møtet for begge avtaleområder.

## 7.7 Informasjon om resultatet

Informasjon om resultatet er en del av forhandlingene. Man bør bli enige med de andre partene om hvordan informasjonen skal deles. Noen steder er det arbeidsgiver som informerer, mens andre steder gjør fagforeningene det.

Protokollen fra lokale lønnsforhandlinger, inkludert oversikten over forhandlingsresultatet, er ikke hemmelig. Det betyr at du fritt kan informere medlemmene dine om resultatet fra forhandlingene, for eksempel ved å sende dem en kopi av protokollen. I henhold til Særavtale om lønns- og personalopplysninger § 6 nummer 2 og offentlighetsloven, har alle rett til innsyn i dokumenter som viser lønnsopplysninger for ansatte. Dette er omtalt i vedlagte Særavtale om lønns- og personalopplysninger og i DFDs brev punkt 10.

Organisasjonstilknytning er mer sensitivt enn lønn. Derfor er det lurt å fjerne eller sladde den enkeltes organisasjonstilknytning i protokollen. Merk likevel at regjeringens veileder til offentlighetsloven understreker at fagforeningsmedlemskap ikke er taushetsbelagt.

Protokollen gir ikke alltid et fullstendig bilde av forhandlingene. Derfor bør resultatet som helhet og forhandlingsutvalgets vurdering presenteres på et medlemsmøte, på nettsiden eller medlemsbladet til organisasjonsleddet, eller omtales i sosiale medier. Husk at det kun er resultatet som skal presenteres og ikke hva som har blitt sagt i forhandlingene. Enkeltmedlemmers krav skal ikke diskuteres på medlemsmøter.

En oppsummering av fra forhandlingsutvalget kan være nyttig for styret og neste års delegasjon. Oppsummeringen bør inneholde praktiske forhold i forhandlingen, hva partene var enige og uenige om og krav som bør videreføres neste år.

## 8. TVIST

Tvisteløsninger er regulert i HTA punkt 2.7 og tjenestetvistloven kapittel 8. Staten har i tillegg gitt ut personalmelding PM 17/97 "Lokale forhandlinger – tvistebehandling". Tvisteløsning ved lokale lønnsforhandlinger gjennomføres i Statens lønnsutvalg (SLU).

Statens lønnsutvalg vurderer ikke om resultatet av lønnsforhandlingene er rimelig eller ikke. Det er heller ikke direkte relevant for utvalget at for eksempel uorganiserte har kommet bedre ut enn organiserte. SLU ser etter om forhandlingene har gått riktig for seg, og hvis ikke, om resultatet bør endres på grunn av dette. Dersom for eksempel arbeidsgivers siste tilbud inneholder NTLs laveste prioriteter, men ignorerer de høyeste prioritene, er dette noe SLU kan velge å slå ned på.

Selv om SLU forholdsvis sjelden endrer på resultatet, kan behandlingene deres bidra positivt til framtidige forhandlinger.

Opptre konsekvent gjennom hele forhandlingsløpet, slik at arbeidsgiver hele tiden er klar over NTLs prioriteringer. Dette gjør det enklere å stå i stormen hvis dere ender med å ikke akseptere arbeidsgivers siste tilbud. Ikke true med brudd med mindre du er beredt på å bryte. Det er viktig at du bevarer troverdigheten som forhandler og ikke kommer med tomme trusler. Du har imidlertid mulighet til å bruke tiden etter at forhandlingene er avsluttet til å vurdere om dere skal bringe saken inn for Statens lønnsutvalg eller ikke (se nedenfor om frister). Det er du som lokal tillitsvalgt som skal føre saken for lønnsutvalget. Vi anbefaler at du kontakter forbundskontoret hvis dere vurderer å bryte de lokale lønnsforhandlingene.

Twistebehandlingen har oppsettende virkning. Dette betyr at ingen, heller ikke de som har akseptert arbeidsgivers siste tilbud, kan iverksette resultatet før den er behandlet i SLU.

## **8.1 Frister**

Hovedtariffavtalen punkt 2.7.2 setter frister for tvistebehandling. Fristene må overholdes! Fristen begynner å løpe når protokollen er undertegnet, eller når partene har fått mulighet til å undertegne.

I praksis betyr dette at du ved forhandlingsslutt sier ifra hvis du vurderer brudd. Noen steder praktiseres dette ved å signere en uenighetsprotokoll, med forbehold om at man vurderer å sende saken til Statens lønnsutvalg.

Det er viktig å være klar over at HTA opererer med en første frist for å si fra om man ønsker å tvistebehandle saken (såkalt betenkningstid), og deretter en frist for å levere stevning.

For å sikre best mulig tid til å forberede saken, er det derfor viktig å benytte seg av betenkningstiden, før man varsler at man ønsker at saken behandles av SLU.

Husk også på at de sentrale partene i staten skal varsles før stevning sendes til SLU.

## **8.2 Virkningstidspunktet ved tvist**

Virkningstidspunktet er datoen resultatet gjelder fra. I 2.5.1-forhandlinger er virkningstidspunktet avtalt sentralt og framgår av HTA og brevet fra DFD. Lokale parter kan ikke endre eller avtale seg bort fra et sentralt fastsatt virkningstidspunkt. Hvis en 2.5.1-forhandling ender med tvist, består virkningstidspunktet, men resultatet kan ikke iverksettes før tvistebehandlingen er slutført.

I 2.5.3-forhandlinger er virkningstidspunktet en del av forhandlingene. Tvisten har oppsettende virkning. Det vil si at resultatet ikke kan iverksettes før tvisten er ferdigbehandlet.

### 8.3 Behandling i Statens lønnsutvalg

Statens lønnsutvalg består av til sammen elleve representanter:

- tre nøytrale medlemmer,
- fire representanter for hovedsammenslutningene (1 fra hver hovedsammenslutning),
- fire representanter for arbeidsgiversiden.

Representantene for hovedsammenslutningene og arbeidsgiversiden har likt antall stemmer.

Statens lønnsutvalg kan ikke pålegge arbeidsgiver å øke den økonomiske rammen i forbindelse med de årlige forhandlingene (2.5.1). Lønnsutvalget tar kun stilling til enkeltsaker, ikke til fordelingen av den økonomiske rammen.

En part som ønsker å bringe en tvist inn for Statens lønnsutvalg, må utforme og sende inn stevning til lønnsutvalgets sekretariat. Sekretariatet er i DFD.

#### **Dette er framgangsmåten ved brudd:**

- Hvis du ønsker tvisten voldgiftsbehandlet, må du varsle de andre forhandlingspartene innen to uker etter at forhandlingene er avsluttet med en uenighetsprotokoll, jf. HTA 2.7. Hvis saken er behandlet på virksomhetsnivå, er fristen én uke, jf. 2.7.1. Varslingen skjer ved at du skriver en e-post til ledelsen og de andre lokale forhandlingspartene. I e-posten skriver du at NTL vil bringe resultatet fra lønnsforhandling for [navn på den lønnskrevet gjelder] inn for voldgiftsbehandling i Statens lønnsutvalg etter HTA punkt 2.7, i henhold til for eksempel HTA pkt 2.5.3. nummer 1 a. Du kan også nevne at varslingsfristen anses å være overholdt, og at stevning vil bli sendt innen tre uker.
- Samtidig som du varsler, skal du orientere de sentrale partene (DFD og hovedsammenslutningene), jf. HTA 2.7.2., annet avsnitt. Forbundskontoret kan eventuelt bistå med dette.
- Stevningen sendes til Statens lønnsutvalg v/DFD på e-post til sekretæren. Se nærmere om stevningens innhold nedenfor.
- Sammen med stevningen skal du sende selve kravet, uenighetsprotokollen, varslingen om at saken tas til lønnsutvalget, og eventuelle støtteskriv fra de andre organisasjonene. Andre dokumenter, som ny og gammel stillingsbeskrivelse i saker etter 2.5.3 nummer 1 a), bør også legges ved.

#### **Stevningen må inneholde følgende:**

- Saksøker (NTL + evt. flere organisasjoner)
- Prosessfullmektig (NTL ved lokal tillitsvalgt)
- Saksøkt (arbeidsgiver)

Start med en innledning om hva saken gjelder. Beskriv tvisten mellom NTL og arbeidsgiver, hjemmelsgrunnlaget for forhandlingene, og hvilket spørsmål NTL ber Statens lønnsutvalg om å avgjøre. For eksempel: "Tvisten dreier seg om hvorvidt x fyller vilkårene i HTA punkt 2.5.3 nummer 1 a. Under forhandlingene den [dato] ble det ikke oppnådd enighet om dette kravet.")

Om nødvendig må du forklare saken mer detaljert. Hvis NTL for eksempel mener at det ikke har vært ført reelle forhandlinger, må dette beskrives konkret, med eksempler på hvorfor NTL mener at det ikke er godt nok.

Det innsendte skriftlige materialet danner hovedgrunnlaget for utvalgets avgjørelse. Se mer om den muntlige behandlingen under.

Avslutt stevningen med en påstand. For eksempel krav om lønnsendring fra årslønn x til årslønn y, og hva virkningstidspunktet skal være. I saker etter 2.5.1-forhandlinger må påstanden også omtale forslag til inndekning av kravet, siden arbeidsgivers siste tilbud disponerer hele potten. Foreslå å hente pengene fra en eller flere personer som ligger inne i det siste tilbudet. Det er viktig at dette er personer som ikke allerede er omfattet av en enighet mellom arbeidsgiver og en annen organisasjon som har akseptert siste tilbud. Det er hensiktsmessig å lete etter uorganiserte.

Gi reell argumentasjon for hvorfor NTLs medlem bør få lønnsendringen, og hvorfor pengene bør hentes fra den/de du foreslår å hente pengene fra. Argumentasjonen må være tydelig og bør ta utgangspunkt i lokal lønnspolitikk, felles føringer og eventuelt NTLs lønnspolitikk.

Du kan også fremme en subsidiær påstand der du foreslår at pengene hentes fra egne medlemmer med lav prioritet.

Når lønnsutvalget mottar stevningen, sender de den til arbeidsgiver, som får en frist til å gi tilsvar.

Under den muntlige behandlingen får du holde en kort innledning. Medlemmene i utvalget har lest sakspapirene grundig, så bruk tiden på å kommentere arbeidsgivers tilsvar og fremheve de viktigste momentene i saken, framfor å gjengi det som er skrevet. Etterpå får arbeidsgiver holde sitt innlegg. Begge parter kan få spørsmål fra utvalget. Du kan stille oppfølgingsspørsmål eller komme med kommentarer til det arbeidsgiver sier. Disse møtene varer vanligvis en times tid.

## 9. SJEKKLISTE VED LOKALE FORHANDLINGER

### Forberedelser

- Finn ut hvem du skal forhandle for
- Opprett en forhandlingsdelegasjon/utvalg
- Skaff oversikt over lønnplassering og historisk lønnsutvikling for alle ansatte. Analyser statistikker for likelønn og forskjeller mellom grupper over tid. Sjekk protokolltilførsler fra foregående år.
- Avhold medlemsmøte for å orientere om arbeidsplassens lønnsstruktur, lønnspolitikk og NTLs lønnspolitikk for å bli enige om eventuelle hovedprinsipper for NTLs krav.
- Send ut informasjon til medlemmene om lokale forhandlinger, kravskjema, kriterier, frister og lignende
- Prioriter kravene fra medlemmene
- Vurder om særskilte grupper må løftes
- Bestem et akseptabelt minimumsresultat for andel av pott og prioriteringer
- Diskuter strategier og argumenter
- Tenk gjennom på forhånd hva som kan være bruddgrunnlag

### Oversendelse av krav, mottak av tilbud og vurdering

- Utveksle krav med arbeidsgiver og andre organisasjoner
- Vurder motpartens krav opp mot egne krav
- Vurder egne krav opp mot andre organisasjoners krav og strategi
- Vurder første tilbud fra arbeidsgiver
- Snakk med øvrige organisasjoner – lag felles strategi mht. uorganiserte

### Forhandlingene

- Responder på arbeidsgivers tilbud
- Fremhev kravene dine og gi begrunnelser
- Revurder kravene fortløpende
- Be om pause i forhandlingene når du har behov for det, ikke la deg presse på tid
- Kom med forslag til løsning
- Aksepter resultat, eller gå til brudd
- Husk at forhandlingene ikke er over før protokoll er signert
- Informer medlemmene om resultatet

## 10. STRATEGISKE SPØRSMÅL I LOKALE FORHANDLINGER

### Hva er NTLs overordnede tariffmål?

- Alle skal ha lønnsutvikling
- Lønn ut ifra oppgaver og ansvar
- Likelønn
- Utjevning

NTL vil fortsette kampen for at de sentrale partene skal ta ansvar for en helhetlig fordeling i de kommende oppgjørene. I år er mye av ansvaret lagt til lokale parter. Lokale tillitsvalgte får dermed et større ansvar for å både sikre alle, samtidig som man får til en god fordeling.

### Må vi gå gjennom den lokale lønnspolitikken før vi setter i gang med lokale forhandlinger?

Nei, i år trenger ikke NTL å ta initiativ til en gjennomgang av lokal lønnspolitikk før forhandlingene.

### Skal vi gå for generelle tillegg, gruppetillegg eller individuelle forhandlinger?

Det sentrale tillegget var lavt, ble gitt som prosent og har ikke en utjevne profil. Generelle tillegg lokalt vil sikre alle en lønnsutvikling. Tidsaspektet gjør også at dette vil kunne være en god strategi i år. Selve innretningen på tilleggene må vurderes fra virksomhet til virksomhet. Likt kronetillegg vil gi en utjevne lokal profil. Det er også mulig å vurdere en kombinasjon av kronetillegg og prosenttillegg. Det viktige er at dere tenker over hvordan innretningen på tilleggene vil treffe medlemmene våre og gir den profilen vi ønsker når det gjelder likelønn og lavtlønn.

Et alternativ til å bruke hele potten til generelle tillegg, er å sette av en liten andel til å løfte enkeltpersoner eller bestemte grupper. Vurder våre medlemmers lønnsnivå sammenlignet med kollegaer på andre avtaleområder.

### Bør vi komme raskest mulig i havn med forhandlingene slik at medlemmene får pengene sine?

Det er ikke NTLs ansvar å gjøre lokale forhandlinger enklest mulig for arbeidsgiver. Forhandlingene må ta den tiden som trengs for å sikre et best mulig resultat for medlemmene. Du skal ikke la deg presse til å signere et forhandlingsresultat som ikke gagnar medlemmene våre. Det er bedre å bruke tid på å oppnå et bedre resultat enn å haste seg gjennom forhandlingene.

Blir det individuelle forhandlinger, er det viktig at prosessen foregår riktig. Sørg for å ha tid til å hente inn og prioritere kravene før forhandlingene begynner.

I år er situasjonen spesiell, fordi medlemmene har ventet lenge på lønnsoppgjøret. Generelle tillegg kan forhandles og muligens utbetales raskt, men det må ikke gå på bekostning av kvaliteten i forhandlingene.

## **Hvordan skal vi avgjøre hvilke beløp vi skal kreve i eventuelle individuelle forhandlinger når vi ikke lenger skal forholde oss til lønnstrinn?**

Beløpene vil avhenge av fordelingen. Hvis dere bruker hele potten til likt kronetillegg, beregnes beløpet ut fra lønnsmasse og antall medlemmer. Prøv å bruke bortfallet av lønnstrinn som en anledning til å få mer utjevne tillegg enn tidligere.

## **Kan vi utelate grupper i de lokale forhandlingene?**

NTL har ikke ansvar for de uorganiserte. Medlemmer som har sluttet bør ikke prioriteres. Samtidig må NTL aldri gå med på å utelate midlertidig ansatte fra lokale forhandlinger. Det er helt ok å ikke prioritere de som nylig har fått annen lønnsvurdering, med mindre de åpenbart er plassert feil.

Det er en egen hjemmel for å forhandle opp de som er viktige å beholde og rekruttere (HTA 2.5.3). 2.5.1 har andre målsettinger. De som skal løftes på bakgrunn av argumentasjon om å beholde og rekruttere, bør tas i forhandlinger på særlig grunnlag.

Vær også oppmerksom på sikringsbestemmelsen for pensjonister, som skal sikre at det ikke betyr noe når på året man går av med pensjon med tanke på lønnsoppgjør. Se [Statens Pensjonskasse sin side](#) for mer informasjon.

## **Skal vi kreve at arbeidsgiver legger til midler i 2.5.1-potten?**

Det kan være en måte å sikre likebehandling på tvers av avtaleområdene.

## **11. Vedlegg**

[Tariffleksikon](#)

[Kravskjema](#)

[Lokale forhandlinger 2024, brev fra DFD](#)

[NTLs prinsipp- og handlingsprogram 2023-2026](#)

[NTLs tariffpolitiske uttalelse 2024](#)

[Særavtale om lønns- og personalopplysninger](#)

[Veileder til offentlighetsloven](#)

# **LYKKE TIL!**