



DET KONGELIGE KOMMUNAL-
OG MODERNISERINGSDEPARTEMENT

Virksomhetene i staten

Deres ref

Vår ref

Dato

20/6702-62

18. juni 2021

**Hovedtariffavtalene i staten 16. september 2020 - 30. april 2022 -
lokale forhandlinger 2021**

Innhold

1. Innledning	2
2. Hvem er omfattet av hvilke avtaler (tariffbundethet).....	2
3. Hvem er omfattet av lokale forhandlinger (HTA punkt 1.1.2 og punkt 2.5.1)	3
4. Hvem er parter (HTA punkt 2.1)	3
5. Forhandlingssteder og delegering av forhandlingsfullmakt (HTA punkt 2.2)	4
6. Lokal lønnspolitikk (HTA punkt 2.3)	4
7. Økonomi.....	5
7.1. Ramme	5
7.2 Beregning av avsetning til lokale forhandlinger	6
7.3. Kostnadsberegning	7
8. Gjennomføring av årlige lokale forhandlinger (HTA punkt 2.5 og 2.6).....	7
8.1. Frister	7
8.2. Forberedende møte før de årlige lokale forhandlingene (HTA punkt 2.6.3)	7
8.3. Generelt om virkemidler (HTA punkt 2.5.4)	8
8.4. Avslutning, protokoll og evaluering.....	9
8.5. Årlig lønnsregulering for ledere (HTA punkt 2.5.2)	9
9. Tvist	10
10. Taushetsplikt og innsyn i lønnsopplysninger	11

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

Kontoradresse
Akersg. 59
www.kmd.dep.no

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

Avdeling
Arbeidsgiverpolitisk
avdeling

Saksbehandler
xxxxxxx
22 24 xx xx

1. Innledning

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

Brevet finnes tilgjengelig på regjeringen.no/kmd og arbeidsgiverportalen.

Gjennomsnittslønnene for beregning av de lokale avsetningene vil bli sendt ut senere.

Partene ble i 2020 enige om endringer i kapittel 2. Endringene er tatt inn i det følgende.

I hovedtariffavtalen med Akademikerne er det fastsatt at det skal gjennomføres lokale forhandlinger med virkning per 1. mai 2021, mens det i avtalene med LO Stat, Unio og YS Stat er fastsatt at dette skal skje med virkning per 1. juli 2021. For nærmere opplysninger om mellomoppgjøret 2021, vises det til PM-2021-9 Lønnsregulering for arbeidstakere i det statlige tariffområdet 2021 mv.

Forhandlingsreglene i de to hovedtariffavtalene er ulike på følgende punkter:

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

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

2. Hvem er omfattet av hvilke avtaler (tariffbundethet)

Organiserte ansatte skal i hele tariffperioden (16. september 2020 – 30. april 2022) følge tariffavtalen som den enkelte var bundet av **per 16. september 2020**. Dette gjelder også dersom enkelte av de ansatte i løpet av denne perioden melder seg ut eller bytter organisasjon. Det vil si at skifte av medlemsorganisasjon etter 16. september 2020 ikke får betydning for årets lokale forhandlinger.

Ansatte som ikke er medlem av en organisasjon, tilsluttet en av hovedsammenslutningene, får sine individuelle lønns- og arbeidsvilkår fastsatt etter avtalene inngått med LO Stat, Unio og YS Stat, jf. Stortingets vedtak i Innst. 664 S (2020-2021) romertallsvedtak nr. IV.

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

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

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

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

I tillegg omfattes ansatte i ulønnet foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-15. Tilføyelsen i HTA-ene er gjort for å bringe hovedtariffavtalene i tråd med likestillings- og diskrimineringsloven. For å hindre urimelige utslag, omfattes også ansatte som på virkningstidspunktet for lokale forhandlinger er i ulønnet permisjon – uansett årsak - av inntil én måneds varighet, jf. HTA punkt 2.5.1.

Ansatte som er i ulønnet omsorgspermisjon etter HTA § 20 nr. 7 omfattes ikke av de lokale forhandlingene. Disse skal som tidligere, vurderes lønnsmessig i årets forhandlinger kun dersom de har gjenintrådt før virkningsdato for lokale forhandlinger.

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

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

4. Hvem er parter (HTA punkt 2.1)

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

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

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

Arbeidsgiver- og arbeidstakersiden kan la seg bistå av representanter fra sentrale parter, jf. HTA punkt 2.1 femte ledd. Der forhandlingene er delegert kan bistanden også gis av

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

arbeidsgiver- og arbeidstakersiden på virksomhetsnivå. KMD og hovedsammenslutningene er enige om at dette kun bør skje unntaksvis.

For virksomheter under "Øvrige" i vedlegg 2 til hovedtariffavtalene, er arbeidsgiver på det enkelte forhandlingssted og forhandlingsberettigede organisasjoner på forbundsnivå parter i forhandlingene, med mindre disse partene blir enige om noe annet. Organisasjonene under en hovedsammenslutning kan lokalt velge å opptre som én part etter hovedsammenslutningsmodellen. For å kunne benytte hovedsammenslutningsmodellen, må samtlige organisasjoner under vedkommende hovedsammenslutning i virksomheten/driftsenheten være omfattet, og må opptre som én part både under forhandlingene og ved en eventuell tvistebehandling.

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

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

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

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

Delegasjon kan skje for alle typer forhandlinger, dvs. både årlige forhandlinger etter punkt 2.5.1 og/eller forhandlinger på særlige grunnlag etter punkt 2.5.3. Delegasjonen kan også skje for et bestemt tidsrom, men ikke utover tariffperioden, dvs. 30. april 2022. Delegasjonen behøver ikke være lik for de ulike avtalene.

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

6. Lokal lønnspolitikk (HTA punkt 2.3)

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

kan ikke tvisteløses.

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

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

Ved bruk av arbeidstitler i virksomheten, bør dette være fastsatt i den lokale lønnspolitikken. I avtalen med Akademikerne er det presisert at arbeidstitler brukes ved siden av stillingskoder i lønnsplanheftet. Arbeidstitler er ikke eksplisitt uttalt i avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat. Dette er likevel ikke til hinder for at arbeidstitler kan brukes for alle ansatte i virksomheten.

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

I avtalen med Akademikerne er det i HTA punkt 2.3 tatt inn en presisering om at den lokale lønnspolitikken skal utformes slik at den sikrer en rimelig lønnsutvikling over tid. KMD minner om at hele lønnsreguleringen for Akademikerne skjer lokalt, noe partene må hensynta under forhandlingene.

KMD vil understreke at prinsippet om likelønn mellom kjønnene står ved lag. Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal ulikhetene rettes opp, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 34 og HTA punkt 2.5.3 nr. 3. Det er i bestemmelsen nå i tillegg tatt inn en henvisning til de øvrige diskrimineringsgrunnlagene, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 6. Arbeidsgivers oppretting av lønnsforskjeller som faller inn under HTA punkt 2.5.5. nr. 3, skal ikke dekkes av avsetningen til lokale forhandlinger etter HTA punkt 2.5.1.

7. Økonomi

7.1. Ramme

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

Etter avtalene med LO Stat, Unio og YS Stat skal det føres lokale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 1,8 prosent av lønnsmassen for medlemmene og de uorganiserte. Virkningstidspunktet for disse er 1. juli 2021. Etter avtalen med Akademikerne skal det føres

lokale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 3,35 prosent av lønnsmassen for medlemmene. Virkningstidspunktet for disse er 1. mai 2021. Annet virkningstidspunkt kan ikke avtales.

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

I avtalene med LO Stat, Unio og YS Stat er 50 prosent av avsetningen lagt lokalt. Med virkning fra 1. mai 2021, ble det gitt et generelt tillegg på A-tabellen. Eventuelle kronetillegg som inngår i avtalt årslønn, er ikke regulert i det sentrale tillegget. En regulering av disse kronetilleggene må eventuelt skje i de lokale forhandlingene. I den grad det gis faste kronetillegg, skal arbeidstakers lønn endres til et høyere lønnstrinn når dette nås, og eventuelt med kronetillegg som overstiger lønnstrinnet.

7.2 Beregning av avsetning til lokale forhandlinger

Gjennomsnittslønnen for beregning av de lokale avsetningene vil bli sendt ut i løpet av juni.

Grunnlaget for KMDs beregninger er lønnsstatistikken per 1. oktober 2020, og det er benyttet samme metode som i 2020-oppgjøret. Dette bygger på samme tallgrunnlag som de sentrale partene er enige om i Statistikk og beregningsutvalget i staten (SBU). Med dette som grunnlag beregner KMD gjennomsnittlig årslønn på den enkelte virksomhet for den/de avtaler som det er avsatt sentrale midler til lokale forhandlinger. Det er denne årslønnen som det enkelte forhandlingssted skal benytte ved utregning av den lokale avsetningen.

I den enkelte virksomhet skal den gjennomsnittlige årslønnen multipliseres med antall årsverk i virksomheten per 1. mai 2021. Dette beløpet multipliseres deretter med prosentsatsen for de lokale forhandlingene. Denne beregningen gjøres for hver avtale.

Årsverk beregnes ut fra avtalt stillingsprosent for den enkelte ansatte per 1. mai 2021. Dersom det per 1. mai 2021 foreligger en midlertidig avtale om reduksjon/økning i stillingsprosent for en periode, legges den reduserte/økte stillingsprosenten til grunn.

Alle ansatte som mottar lønn per 1. mai skal telles med i årsverksberegningene for beregning av lokal avsetning, jf. kap. 3. Dette inkluderer som tidligere nevnt, ansatte i betalt permisjon og midlertidige ansatte. Overenskomstlønnte, timelønnte, ansatte på statens lederlønssystem, innleide og lærlinger skal ikke telles med. Ansatte i ulønnet permisjon, skal ikke omfattes av årsverksberegningene selv om de omfattes av forhandlingene.

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

Den totale beregnede avsetningen til lokale forhandlinger skal brukes til forhandlinger etter punkt 2.5.1.

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

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

7.3. Kostnadsberegning

Utgangspunktet for beregningene av lønnstillegg i de årlige lokale forhandlingene er avtalt årslønn per virkningsdato. Dersom det skjer endringer i avtalt lønn i perioden mellom virkningsdato og forhandlingenes avslutning, er det den endrede lønnen som skal legges til grunn i de lokale forhandlingene.

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

Budsjettvirkningen for de lokale forhandlingene 2021 utgjør derimot henholdsvis 6/12 av avsetningen i avtalen LO Stat, Unio og YS Stat, og 8/12 av avsetningen i avtalen med Akademikerne.

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

8.1. Frister

Reglene for gjennomføring av lokale forhandlinger er like i de to avtalene. De lokale forhandlingene skal slutføres innen 31. oktober 2021. Dersom fristen ikke kan overholdes, må det søkes om utsettelse til KMD, som drøfter saken med hovedsammenslutningene. Fristen for slutføring av lokale forhandlinger omfatter også de tilfellene der forhandlingene delegeres etter HTA punkt 2.2, slik at forhandlingene på delegert nivå må være ferdige før fristen for slutføring. Det er derfor viktig at partene på virksomhetsnivå prioriterer drøftinger/avklaringer om delegering og fordeling av avsetning så tidlig som mulig.

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

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

Lokale parter er likeverdige parter og oppfordres til å finne gode prosesser for gjennomføring av forhandlingene. Dersom lokale parter ikke avtaler noe annet, skal forhandlingene følge prosedyrene som er fastsatt i HTA punkt 2.6.3 fjerde ledd.

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

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

KMD minner om at partene bør bli enige om hvor stor del av den samlede avsetningen som skal legges ut i første tilbud fra arbeidsgiver, og at første tilbud gjenspeiler krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene. Partene bør også bli enige om fremdriften av forhandlingene, herunder når krav skal fremlegges og eventuelt hvor mange tilbud og krav partene skal utveksle. Statistikkene kan etter behov omfatte stillingsbetegnelse, stillingsbrøk og kode, eventuelt opplysninger om ansiennitet og andre lønnsopplysninger, herunder historiske data, som er nødvendig for gjennomføringen av lokale forhandlinger.

Hvis partene ikke er enige om en annen prosess, skal tilbud og kravene utleveres samtidig, dersom én av partene krever dette.

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

8.3. Generelt om virkemidler (HTA punkt 2.5.4)

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

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

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

Bruk av arbeidstitler er noe virksomhetene blir enig om lokalt, men er ikke en del av de lokale lønnsforhandlingene.

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

8.4. Avslutning, protokoll og evaluering

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

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

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

8.5. Årlig lønnsregulering for ledere (HTA punkt 2.5.2)

KMD vil understreke at lønnsutviklingen for statens ledere over tid skal være på linje med lønnsutviklingen i arbeidslivet for øvrig.

Bestemmelsene om lønnsendring for ledere som er omfattet av hovedtariffavtalene, er likelydende og samlet i punkt 2.5.2 i begge avtalene. Bestemmelsen sier at fagdepartementet eller virksomhetens styre fastsetter lønnsendring for virksomhetens øverste leder. Dette innebærer at lønn for øverste leder av virksomheten fastsettes administrativt for alle virksomhetsledere uavhengig av om de er på lederlønnskontrakter eller omfattes av HTA. Fordi det kun er lønnsendringer for virksomhetens øverste leder og neste ledernivå som kan skje i medhold av bestemmelsen, vil det ikke være aktuelt å delegere denne adgangen til driftsenhet.

Lønnsendring for ledere på neste ledernivå fastsettes av øverste leder. Lønnsendringen avtales med de forhandlingsberettigede organisasjonene, men kommer partene ikke til

enighet, skal arbeidsgivers siste tilbud gjelde. 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.

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

9. Tvist

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

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

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

Tema	Avtalen med Akademikerne	Avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat
Delegasjon av forhandlingssted (punkt 2.2)	Arbeidsgiver avgjør	KMD avgjør etter drøfting ved uenighet
Fordeling av avsetning til årlige lokale forhandlinger (punkt 2.5.1) der forhandlingene er delegert	Fordeling til driftsenheter forholdsmessig etter lønsmassen ved uenighet	Uenighet kan bringes inn for Statens lønnsutvalg
Lønnsendringer ved årlige lokale forhandlinger (punkt 2.5.1) og på særlig grunnlag (punkt 2.5.3 nr. 1) på delegert nivå	Uenighet bringes inn for partene på virksomhetsnivå	Uenighet bringes inn for partene på virksomhetsnivå
Lønnsendringer ved årlige lokale forhandlinger (punkt 2.5.1) og på særlig grunnlag (punkt 2.5.3 nr. 1) på virksomhetsnivå/-forhandlingsstedet i vedlegg 2	Uenighet bringes inn for Statens lønnsutvalg	Uenighet bringes inn for Statens lønnsutvalg.

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

10. Taushetsplikt og innsyn i lønnsopplysninger

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

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

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.

Med hilsen

Yvonne Larssen (e.f.)
avdelingsdirektør

Ragnar Ihle Bøhn
sjeføkonom

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Kopi:
Hovedsammenslutningene i staten
DFØ