



DET KONGELIGE
KOMMUNAL- OG DISTRIKTSDEPARTEMENT

Virksomhetene i staten

Deres ref

Vår ref

Dato

22/1161-109

30. juni 2022

Hovedtariffavtalene i staten 1. mai 2022 - 30. april 2024 - lokale lønnsforhandlinger 2022

Innhold

Hovedtariffavtalene i staten 1. mai 2022 - 30. april 2024 - lokale lønnsforhandlinger 2022	1
1. Innledning	2
2. Hvem er omfattet av hvilke avtaler (tariffbundethet).....	2
3. Hvem er omfattet av lokale forhandlinger (HTA punkt 1.1.2 og punkt 2.5.1)	3
4. Hvem er parter (HTA punkt 2.1)	3
5. Forhandlingssteder og delegering av forhandlingsfullmakt (HTA punkt 2.2)	4
6. Lokal lønnspolitikk (HTA punkt 2.3)	5
7. Økonomi.....	6
7.1. Ramme	6
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).....	8
8.1. Frister	8
8.2. Forberedende møte før de årlige lokale forhandlingene (HTA punkt 2.6.3)	8
8.3. Generelt om virkemidler (HTA punkt 2.5.4)	9
8.4. Avslutning, protokoll og evaluering.....	9
8.5. Årlig lønnsregulering for ledere (HTA punkt 2.5.2)	10
9. Tvist	10
10. Taushetsplikt og innsyn i lønnsopplysninger	11
11. Medlemslister og personvern	12

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

Kontoradresse
Akersg. 59
www.kdd.dep.no

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

Avdeling
Arbeidsgiverpolitisk
avdeling

Saksbehandler
Ragnar Ihle Bøhn
22 24 48 98

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 regjering.no/kdd og arbeidsgiverportalen <https://arbeidsgiver.dfo.no/lonn-goder-og-reiser/lonnsoppgjoret-2022>.

Lokale forhandlinger gjennomføres med virkning fra 1. mai 2022. I avtalene med LO Stat og YS Stat er det avsatt 30 prosent av den disponible økonomiske rammen til lokale forhandlinger. I avtalene med Akademikerne og Unio skal hele den disponible økonomiske rammen fordeles lokalt. For nærmere opplysninger om hovedtariffoppgjøret 2022, vises det til PM-2022-6 Nye hovedtariffavtaler i staten for perioden 1. mai 2022 – 30. april 2024.

Staten har inngått fire hovedtariffavtaler, én med hver av hovedsammenslutningene. Hovedtariffavtalene med LO Stat og YS Stat utgjør ett avtaleområde og hovedtariffavtalene med Akademikerne og Unio utgjør ett avtaleområde.

Forhandlingsreglene i de to avtaleområdene 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 de to avtaleområdene.

2. Hvem er omfattet av hvilke avtaler (tariffbundethet)

Organiserte ansatte skal i hele tariffperioden (1. mai 2022 – 30. april 2024) følge tariffavtalen som den enkelte var bundet av per 1. mai 2022. Dette gjelder også dersom enkelte av de ansatte i løpet av denne perioden melder seg ut eller bytter organisasjon. Det vil si at skifte av medlemsorganisasjon etter 1. mai 2022 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 det avtaleområdet som har flest årsverk i den enkelte virksomhet, det vil si som dekker flest årsverk, jf. Stortingets vedtak i Innst. 466 S (2021-2022) romertallsvedtak nr. IV.

I årsverksberegningen inngår de som har et ansettelsesforhold til virksomheten. Årsverk beregnes ut fra stillingsprosenten med lønn pr 1. mai 2022. Dette innebærer at ledere på lederlønnssystem og ansatte med permisjon inngår i årsverkstillingen.

Overenskomstlønnede, timelønnede og innleide inngår ikke. Dommere i de alminnelige domstolene får sin lønn fastsatt av KDD, og inngår ikke. Pensjonister med delvis AFP teller med den stillingsandelen med lønn/årsverk de har. Fratrådte pensjonister og ansatte på 100 prosent AFP skal ikke telles med.

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. 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 gjeninntådd 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, 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 distriktsdepartementet (KDD) anbefaler derfor at arbeidsgivere legger til rette for at tillitsvalgte i egen virksomhet kan forberede og delta i lokale forhandlinger.

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

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 punkt 5 nedenfor.

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

Ingen kan selv forhandle om sin egen lønn i lokale forhandlinger. I virksomheter der en organisasjon kun har ett medlem, ivaretas medlemmets interesser i lønnsforhandlinger av en annen organisasjon under egen hovedsammenslutning, eller den vedkommendes organisasjon sentralt peker ut.

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

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

Etter avtalen med Akademikerne og Unio vil det være arbeidsgiver som delegerer, etter forutgående drøftinger med de tillitsvalgte for Akademikerne og Unio på forhandlingsstedet. Etter avtalene med LO Stat og YS Stat, skal delegasjon søkes avklart mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte på forhandlingsstedet. Dersom det ikke oppnås enighet, avgjør KDD spørsmålet etter drøfting med LO Stat 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 2024. Delegasjonen behøver ikke være lik for de ulike avtaleområdene.

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 lønnssystemene skal brukes, og hvilke lønnsmessige tiltak som er hensiktsmessige for å oppnå virksomhetens mål, jf. hovedtariffavtalene punkt 2.3. Uenighet kan ikke tvisteløses. Den lokale lønnspolitikken gjennomgås i etterkant av hvert hovedtariffoppgjør.

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.

Lønnspolitikken skal utformes slik at likelønn, herunder lik lønn for samme arbeid og arbeid av lik verdi, kompetanse, erfaring og ansvar, midlertidig ansatte og ansatte i permisjon ivaretas. Det skal utarbeides nødvendige oversikter og sammenstillinger over lønn på alle nivå, fordelt på kvinner og menn, og eventuelle forskjeller skal kartlegges, jf. HTA punkt 2.3.

Det er tatt inn i HTA pkt. 2.3 nytt tredje ledd at lokal lønnspolitikk skal omfatte tillitsvalgtes lønnsutvikling og at tillitsvalgte ikke skal tape lønnsmessig på vervet. Bestemmelsen berører ikke Hovedavtalen § 43.

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

I avtalen med Akademikerne og Unio, oppfordres partene til å etablere i den lokale lønnspolitikken minstelønnsnivåer for stillinger hvor det kreves bachelor- og masterutdanning.

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 og Unio 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. KDD minner om at hele lønnsreguleringen for Akademikerne og Unio skjer lokalt, noe partene må hensynta under forhandlingene.

KDD 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 2.5.3. nr. 3. Det er i bestemmelsen tatt inn en henvisning til de øvrige diskrimineringsgrunnlagene, jf. Likestillings- og diskrimineringsloven § 6. Arbeidsgivers oppretting av lønnsforskjeller som faller inn under HTA 2.5.3. nr. 3, skal ikke dekkes av avsetningen til lokale forhandlinger etter HTA 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.

Etter avtalene med LO Stat og YS Stat skal det føres lokale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 0,85 prosent av lønnsmassen for medlemmene.. Etter avtalen med Akademikerne og Unio skal det føres lokale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 2,46 prosent av lønnsmassen for medlemmene. Lønnsmassen til de uorganiserte legges til det avtaleområdet som har flest årsverk i virksomheten. Virkningstidspunktet for lokale forhandlinger er 1. mai 2022. Annet virkningstidspunkt kan ikke avtales.

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

I avtalene med LO Stat og YS Stat er 30 prosent av avsetningen lagt lokalt. Med virkning fra 1. mai 2022, ble det gitt et generelt tillegg på hovedlønnstabellen. 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

Tidligere har KDD beregnet gjennomsnittslønnen for hvert avtaleområde og virksomhet. Beregningene er deretter sendt virksomhetene. Disse beregningene må i år gjøres lokalt på den enkelte virksomhet.

Grunnlaget for beregningene er lønnsmasse pr avtaleområde pr virksomhet. I lønnsmassen inngår lønn og faste- og variable tillegg. Lønnsmassen som skal benyttes er lønnsmasse før tariff tilleggene 1. mai, men tilhørende avtaleområde som gjelder fra og med 1. mai 2022. Av

praktiske hensyn kan lønnsmassen for april måned benyttes. Denne lønnsmassen må multipliseres med 12 for å få årslønnsmassen.

Alle ansatte, med unntak av overenskomstlønte, timelønte, ansatte på statens lederlønnssystem, innleide og lærlinger, som mottar lønn per 1. mai skal inngå i lønnsmassen.

Eksempel 1: Lokal avsetning i avtalen med LO Stat og YS Stat = årslønnsmassen tilhørende avtaleområdet LO Stat og YS Stat multiplisert med 0,85 prosent.

Eksempel 2: Lokal avsetning i avtalen med Akademikerne og Unio = årslønnsmassen tilhørende avtaleområdet Akademikerne og Unio multiplisert med 2,46 prosent.

Husk at avtaleområde også vil inneholde de som ikke er medlem av en organisasjon (uorganiserte), og at hvilket avtaleområde og lønnsmasse disse skal inngå vil variere mellom virksomheter ut fra hvilket avtaleområde som har flest årsverk på den respektive virksomhet.

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 gjennomgås i det forberedende møtet, jf. HTA punkt 2.6.3. Se kapittel 8.

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

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 2022 utgjør derimot 8/12 av avsetningen i både avtalene med LO Stat og YS Stat, og i avtalene med Akademikerne og Unio.

I Riksmekleres møtebok for hovedtariffavtalene med LO Stat og YS stat er det tatt inn bestemmelser for «Tiltak ved overgang til nytt system for ansiennitetsopprykk.» Kostnader i forbindelse med disse bestemmelsene er ikke en del av de lokale lønnsforhandlingene, med unntak av lønnsendringer som følge av bestemmelsens siste setning: «Utsiktede konsekvenser ved innføring av nytt lønssystem, skal tilstrebes løst av de lokale partene».

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 alle hovedtariffavtalene. De lokale forhandlingene skal slutføres innen 31. oktober 2022. Dersom fristen ikke kan overholdes, må det søkes om utsettelse til KDD, 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.

I avtalen med Akademikerne og Unio er det tatt inn en presisering om at partene i det forberedende møtet skal diskutere hvorvidt deler av potten skal brukes til generelle tillegg

og/eller gruppetillegg.

KDD 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 krav utveksles samtidig, dersom én av partene krever dette.

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 i de to avtalene er nå tilnærmet like. I avtalen med Akademikerne og Unio er det imidlertid spesifisert generelle tillegg 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.

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

8.4. Avslutning, protokoll og evaluering

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

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

Kort tid etter at de lokale forhandlingene er gjennomført, skal det avholdes et evalueringsmøte hvor partene lokalt utveksler erfaringer fra årets forhandlinger, jf. hovedtariffavtalene punkt 2.6.6. 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)

KDD 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. Det skal settes opp protokoll fra møtet. 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 Unio og i avtalen med LO Stat og YS Stat.

Ved forhandlinger på virksomhetsnivå kan tvist i avtalen med Akademikerne og Unio 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 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 og Unio	Avtalen med LO Stat og YS Stat
Delegasjon av forhandlingssted (punkt 2.2)	Arbeidsgiver avgjør	KDD 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 lønnsmassen 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.

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 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.

11. Medlemslister og personvern

For å utbetale korrekt lønn og beregne korrekt lønnsmasse, og dermed korrekt størrelse på den lokale avsetningen, på de to avtaleområdene, er det nødvendig å vite hvor de ansatte er organisert, med andre ord hvilken hovedsammenslutning de ansatte er tilknyttet eller omfattet av. Stortingets vedtak for de uorganiserte innebærer også at arbeidsgiverne i alle statlige virksomheter før årets lokale forhandlinger må skaffe seg oversikt over hvor de ansatte er organisert, for å avklare hvilke av de to avtaleområdene som har flest årsverk i virksomheten. Ved å identifisere organisasjonstilknytning, vil også hvilke ansatte som er uorganisert peke seg ut og deres lønnsmasse kunne legges til det avtaleområdet som har flest årsverk i virksomheten.

Fagforeningsmedlemskap er en særlig kategori av personopplysninger, som det er forbudt å behandle, jf. EUs personvernforordning artikkel 9 nr. 1, med mindre det finnes unntak. Forordningen artikkel 9 nr. 2 bokstav b gjør unntak fra forbudet for behandling som er nødvendig for at den behandlingsansvarlige skal kunne oppfylle sine forpliktelser på blant annet området arbeidsrett. Personopplysningsloven § 6 åpner på grunnlag av forordningen artikkel 9 nr. 2 bokstav b for behandling av særlige kategorier personopplysninger «når det er nødvendig for å gjennomføre arbeidsrettslige plikter eller rettigheter». Behandlingens lovlighet (behandlingsgrunnlaget) er regulert i personvernforordningen artikkel 6 nr. 1 bokstav c), det vil si behandlingen er nødvendig for å oppfylle en rettslig forpliktelse. Statlige arbeidsgivere er rettslig forpliktet til å utbetale fremforhandlet lønn til sine ansatte.

Arbeidsgiver som behandlingsansvarlig plikter å behandle opplysningene i tråd med forordningen. KDD vil presisere at opplysningene kun gjøres tilgjengelig for dem som trenger opplysningene for å administrere lønnsutbetalingene og foreta beregning av lønnsmassen.

Det er den enkelte fagforening som har opplysninger om sine medlemmer. KDD ber om at arbeidsgiverne så raskt som mulig går i dialog med de lokale tillitsvalgte i virksomhetene for å få opplysninger om medlemslister per 1. mai 2022.

Med hilsen

Ragnar Ihle Bøhn (e.f.)
avdelingsdirektør

Anne Elisabeth Wold Sæther
fagdirektør

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer