

parat

# Endringer i hovedtariffavtalen 2020

Webinar 15. oktober 2020

Odd Jenvin-Steinsvåg

Pia Willanger

**VI ER PARAT**

– og vi jobber for at du skal få  
en enda bedre arbeidsdag!

# Økonomi

- 0,44% fra lønnstrinn 19-46
- 0,54% fra lønnstrinn 47-63
- 0,44% fra lønnstrinn 64-101

Virkningstidspunkt 1. oktober 2020. Sammen med overheng og glidning gir dette et resultat så vidt over resultatet i frontfaget på 1,7 %:

# Forventet lønnsvekst 2020

- Overhenget fra i 2019 (altså det som ble avtalt pr 1. mai 2019, men som kommer til utbetaling i perioden 1. jan til 30. april 2020). Dette utgjør **1,2%** av gjennomsnittlig lønnsvekst i 2020.
- Ettervirkningen av endringer i pensjonsgivende tillegg som partene ble enige om i 2019. Dette er beregnet til **0,1 %**
- Glidningen, altså den lønnsveksten som skjer i løpet av året men som ikke er et resultat av lønnsforhandlinger. For eksempel ved bytte av jobb, ansiennitetsopprykk etc. For 2020 er dette beregnet til **0,3%** av gjennomsnittlig lønnsvekst for staten som helhet.
- Tarifftillegget, som partene nå er blitt enige om på hhv 0,44 % og 0.54 % til alle. Dette tillegget er beregnet å ha en effekt på den gjennomsnittlige lønnsveksten i staten på noe over **0,1%**.

## 2.5.1 endring/ utvidelse i forhold til hvem som omfattes av forhandlingene og skal vurderes lønnsmessig.

### Nytt punkt c)

#### 2.5.1 Årlige forhandlinger

Det føres lokale forhandlinger på forhandlingsstedet jf. pkt. 2.2, dersom en av følgende betingelser er oppfylt:

- a) Det sentralt er avsatt midler fra den økonomiske rammen til lokale forhandlinger. KMD beregner avsetningen til det enkelte forhandlingssted angitt i vedlegg 2. Avsetningen fordeles forholdsmessig etter årslønnsmassen, med mindre annet er avtalt mellom KMD og LO Stat, Unio og YS Stat.
- b) Arbeidsgiversiden avsetter økonomiske midler, og vurderer eventuelle resirkulerte midler.

Dersom forhandlingene er delegert, avtaler partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2, størrelsen på avsetningen. Det settes opp protokoll fra møtet.

**Følgende arbeidstakere omfattes også av forhandlingene og skal vurderes lønnsmessig:**

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

Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntredt etter omsorgspermisjon uten lønn, jf. fellesbestemmelsene § 20 nr. 7, skal også vurderes lønnsmessig.

## 2.5.3 nr 3 Utvidelse av diskrimineringsgrunn-lagene i henhold til likestillings- og diskrimineringslovens § 6

3. Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 34. **Det samme gjelder der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn diskrimineringsgrunnlagene i likestillings- og diskrimineringslovens § 6.** Det skal settes opp protokoll fra møtet.

## 2.5.5 nr 3 tillitsvalgte skal årlig orienteres skriftlig om bruken.

3. Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønnplassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer.

Tillitsvalgte gis årlig **en skriftlig** oversikt over bruken av bestemmelsen for virksomheten.

## 2.6.3 andre ledd innskjerper organisasjonenes tilgang på relevant og historiske lønnsdata ifm forhandlinger etter 2.5.1

I tillegg avtaler partene kravfrist og møteplan for gjennomføringen. Lokale forhandlinger forutsetter at **partene opptrer som likeverdige parter. Lokale forhandlinger forutsetter også at lønnsdata** foreligger i en slik form at partene unngår uenighet om tallgrunnlaget. Før forhandlingene må de lokale parter derfor avklare hvilke lønnsdata og statistikker som skal være grunnlag for forhandlingene. Statistikkene kan etter behov omfatte stillingsbetegnelse, stillingsbrøk og kode, eventuelt opplysninger om ansiennitet og andre lønnsopplysninger, **herunder historiske lønnsdata**, som er nødvendig for gjennomføringen av lokale forhandlinger.

## 2.6.3 femte ledd oppfordrer partene til og enes om prosess ifbm 2.5.1 forhandlinger.

Blir ikke partene enige  
om noe annet, skal  
prosessen beskrevet i  
HTA følges.

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

1. Det må avsettes tilstrekkelig tid til å vurdere krav og tilbud under forhandlingene.
2. Forhandlingene føres i fellesmøter med de forhandlingsberettigede organisasjoner med utgangspunkt i de lokale partenes felles lønnspolitiske plattform.
3. Hver av partene kan be om sær møte med en eller flere av organisasjonene eller med arbeidsgiver.
4. Partene skal under det forberedende møtet drøfte hvor stor del av den samlede avsetningen som skal legges ut i første tilbud fra arbeidsgiver, og tilbudet skal gjenspeile krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene.
5. **Kravene utveksles samtidig dersom en av partene krever det.** Partene skal argumentere for sine prioriterte og rangerte krav **og tilbud**, samt tilkjenne sitt syn på de fremsatte krav.



- Fellesbestemmelsene, ingen endring
- 5.1 Boliglån utvidet fra 2,0 millioner til 2,3 millioner kroner
- 5.3 Medbestemmelse, samarbeid og kompetanseutvikling  
Videreføring av midler (6 mill) til felles opplærings- og utviklingstiltak for ledelsen og tillitsvalgte. Kompetansemidlene beholdes (25 mill) med noe endret tekst.
- 5.4 Omstillingsmidlene beholdes (4 mill)
- 5.6 Seniortiltak, liten tekstlig endring om at medarbeidersamtalen er en viktig arena for å diskutere seniorpolitiske tiltak. Ingen materiell endring.

## Protokolltilførsler

- Utarbeidelse av årlig statistikkgrunnlag for alle ansatte i staten. Partssammensatt gruppe følger arbeidet.
- Ledere for hovedsammenslutningene skal årlig drøfte målrettet arbeid med å fremme likestilling og motvirke diskriminering.
- Legge til rette for kompetanseheving rundt bærekraft, klima og miljøspørsmål på tvers av statlige virksomheter.