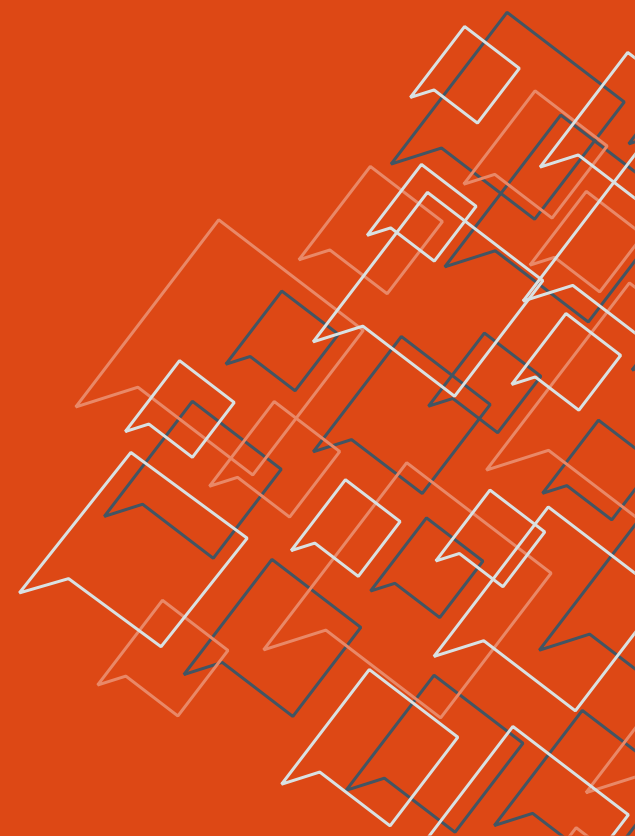




Forhandler Stein-Inge Abelvik



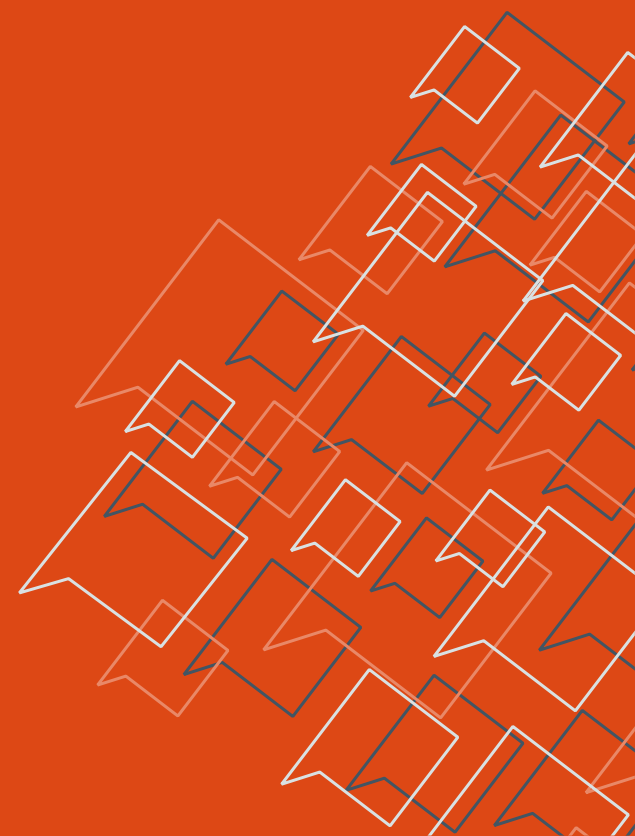
Hovedtemaer

- Medbestemmelse
- Rettigheter og plikter
- Tariffoppgjøret i Staten
- Lokale lønnsforhandlinger
- Forhandlinger

parat

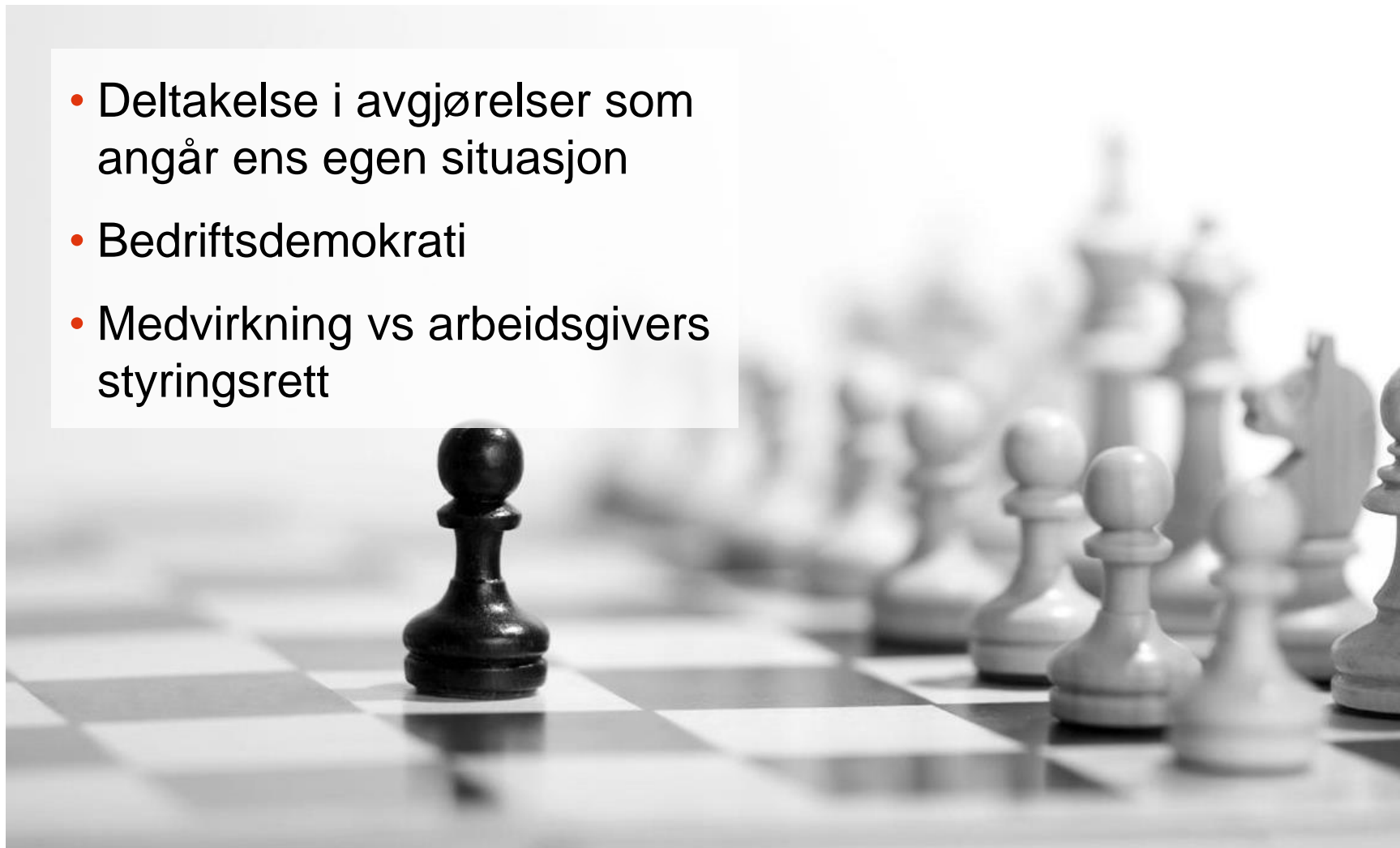
Medbestemmelse

Arbeidsgivers styringsrett vs.
ansattes rett til medbestemmelse



Hva er medbestemmelse?

- Deltakelse i avgjørelser som angår ens egen situasjon
- Bedriftsdemokrati
- Medvirkning vs arbeidsgivers styringsrett



Arenaer for medbestemmelse



Individuell medvirkning

Involvering og deltakelse i utforming av egen arbeidssituasjon og ivaretagelse av egne individuelle rettigheter.



Representativ medvirkning

Tillitsvalgte får informasjon og drøfter eller forhandler med arbeidsgiver i saker som er av betydning for arbeidstakerne.



Styre-representasjon

Regler om styre-representasjon for de ansatte.

Hvorfor er medbestemmelse viktig?

- En verdi i seg selv
- Gjør virksomheter omstillingsdyktige
- Gir virksomheter et konkurransefortrinn
- Motiverende for innsats
- Styrker muligheten for kunnskapsutvikling
- Legger til rette for dialog og samarbeid internt i virksomheten, og bidrar dermed til et godt og trygt arbeidsmiljø
- Forskning på arbeid og helse indikerer at arbeidstakerens opplevelse av kontroll, medvirkning eller det å bli «sett/hørt» er av stor betydning for sykefravær/uførhet

Lovfestet medbestemmelse

- Grunnloven § 110: «Nærmere bestemmelser om ansattes medbestemmelsesrett på sin arbeidsplass fastsettes ved lov.»
- En rekke andre lover, bl.a:
 - Arbeidsmiljøloven
 - Statsansatteloven
 - Universitets- og høgskoleloven
 - Lovverk knyttet til antidiskriminering
 - Forvaltningsloven
 - Offentlighetsloven
 - Kommuneloven
 - Aksjeloven
 - Selskapsloven
- I tillegg til lovgivningen er også tariffavtaler viktige for det nærmere innhold av de ansattes medbestemmelsesrett

Avtalefestet medbestemmelse i staten

Hovedavtalen

- Informasjon, drøftelser og forhandlinger om spørsmål som har betydning for arbeidsforholdene ved virksomheten

Hovedtariffavtalen

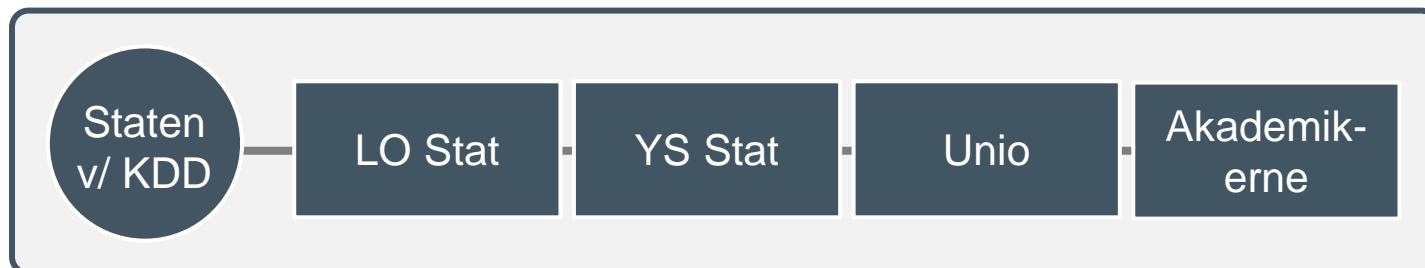
- Arbeidsvilkår
- Lønnsdannelse
- Kompensasjonsordninger
- Arbeidstid



Ansattes medbestemmelse vs. arbeidsgivers styringsrett



Hovedavtalen i staten



Partene er likeverdige

Ansatte skal ha reell innflytelse

Gir tillitsvalgte rettigheter og plikter

Tillitsvalgtarbeid er kompetansegivende

Medbestemmelse utøves gjennom tillitsvalgte

Ledelsen er ansvarlig for tilrettelegging for medbestemmelse

Oppfølging og opplæring skal skje i fellesskap

Et redskap under omstilling

Medbestemmelse utøves gjennom tillitsvalgte

§ 17

Informasjon

- Forutsetning for reell medbestemmelse
- Rett til informasjon:
 - Alle vedtak av betydning for de ansatte
 - Økonomi og regnskap
 - Hvem som ansettes og slutter
- To-veis informasjonsplikt
- Info.rutiner nedfelles i tilpasningsavtalen

§ 18

Drøfting

- Budsjettforslag
- Omgjøring av ikke besatt stilling
- Byggeprosjekter, anskaffelser, utstyr
- Virksomhetsplaner
- Opplæring
- Oppsett av arbeidsplan
- Saker iht. AML § 7-2(2) (AMU)
- Alle saker som en av partene mener har betydning for ansattes arbeidssituasjon

§ 19

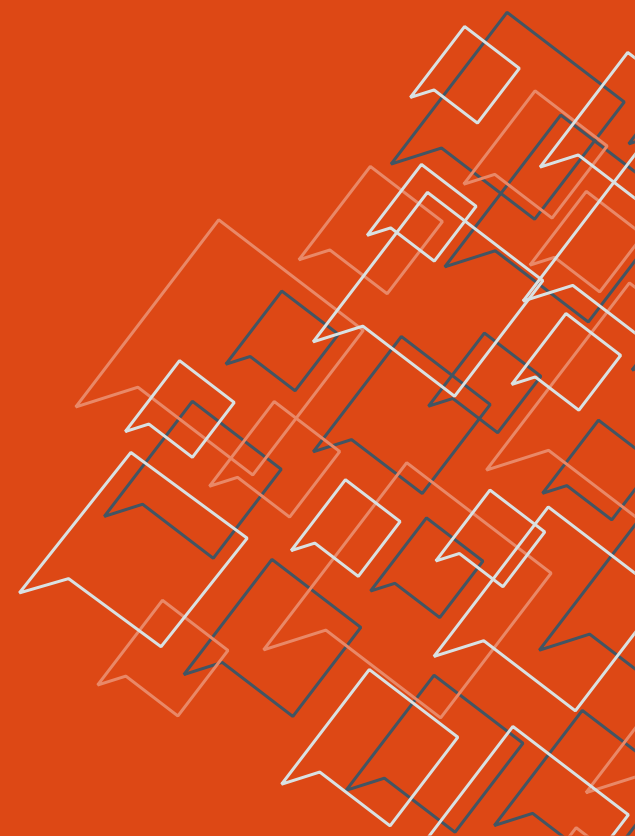
Forhandling

- Interne organisasjonsendringer – hvis følgende er til stede
 - Endret organisasj.kart
 - Varighet over 6 mnd.
 - Omdisponering av personale og/eller utstyr
- Opprettelse av ny stilling
- Velferdstiltak, fordeling av velferdsmidler
- Personalreglement
- Disponering og utforming av arbeidslokaler

parat

Rettigheter og plikter

For tillitsvalgte og medlemmer



Hovedavtalen – regler for partsforhold

- **Arbeidsgiverpart** må i forhandlingssaker ha myndighet til å slutte avtale, jf § 13 nr 1 og 2
 - Behandling i styre/kollegialt styringsorgan kan få stor betydning for medbestemmelsen, § 13 nr 2, 2. og 3. ledd.
Krav om protokoll, men saken kan ikke tvisteløses.
- **Arbeidstakerpart**, krav til representasjon, jf § 14
 - a) Representere 10 % av de tilsatte på det nivå som er berørt av saken / der avgjørelsen skal tas
 - b) Sammenlåing under hovedsammenslutning for å oppnå 10 %
 - c) Alle hovedsammenslutninger med medlemmer i virksomheten skal være representert – uavhengig av 10 % – noen begrensninger

Partenes rettigheter og plikter (HA)

- Hvem kan være tillitsvalgt: § 35
- Arbeidsgivers mistillit til tillitsvalgte: § 45
- Rett til tjenestefri med lønn for å utføre vervet: § 38 nr 1
- Frikjøp – drøftingsgjenstand: § 38 nr 3
- Størrelsen på forhandlingsdelegasjonen: § 38 nr 1
- Hvem møter?: § 38 nr 3, 3. ledd, § 38 nr 1, 2. ledd
- Arbeidsgiver dekker reiseutgifter for møter etter: § 44
- Andre regler for tjenestefri – også for vanlige medlemmer:
§ § 39 og 40

Rettskrav på stilling

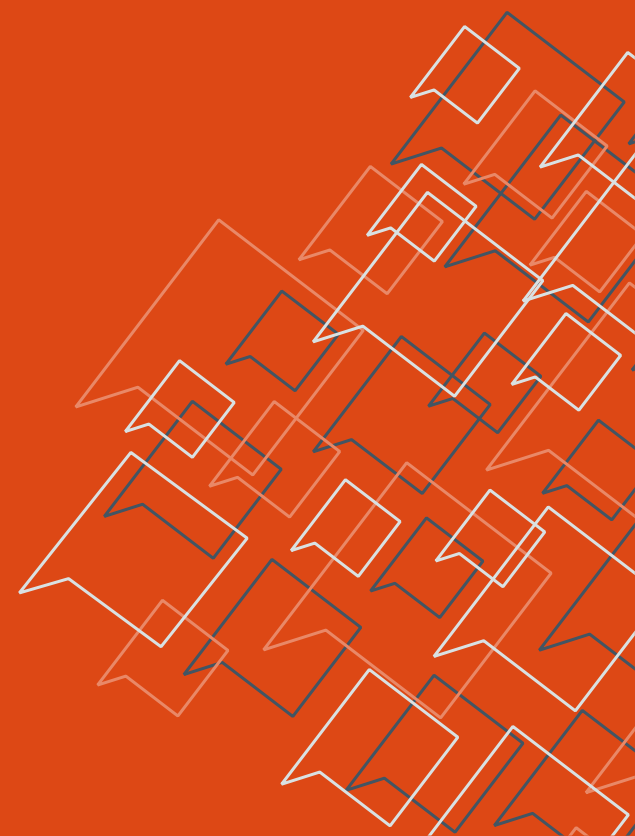
- Ansettelseskontrakten
 - Sier noe om hva du er ansatt som
 - Kjenne igjen oppgavene sine
 - Mer enn 50 % av oppgavene
- Rettskrav er ulovfestet sedvane
- «Personalpolitikk ved omstillingsprosesser»
- Særavtaler om bruk av virkemidler PM2018-15



parat

Tariffoppgjøret i staten

Prosess, økonomiske rammer,
lønnssystemet i staten



Hovedtemaer

1. Hvordan foregår tariffoppgjøret i staten?
2. Økonomiske rammer
3. Lønnssystemet i staten

Tema

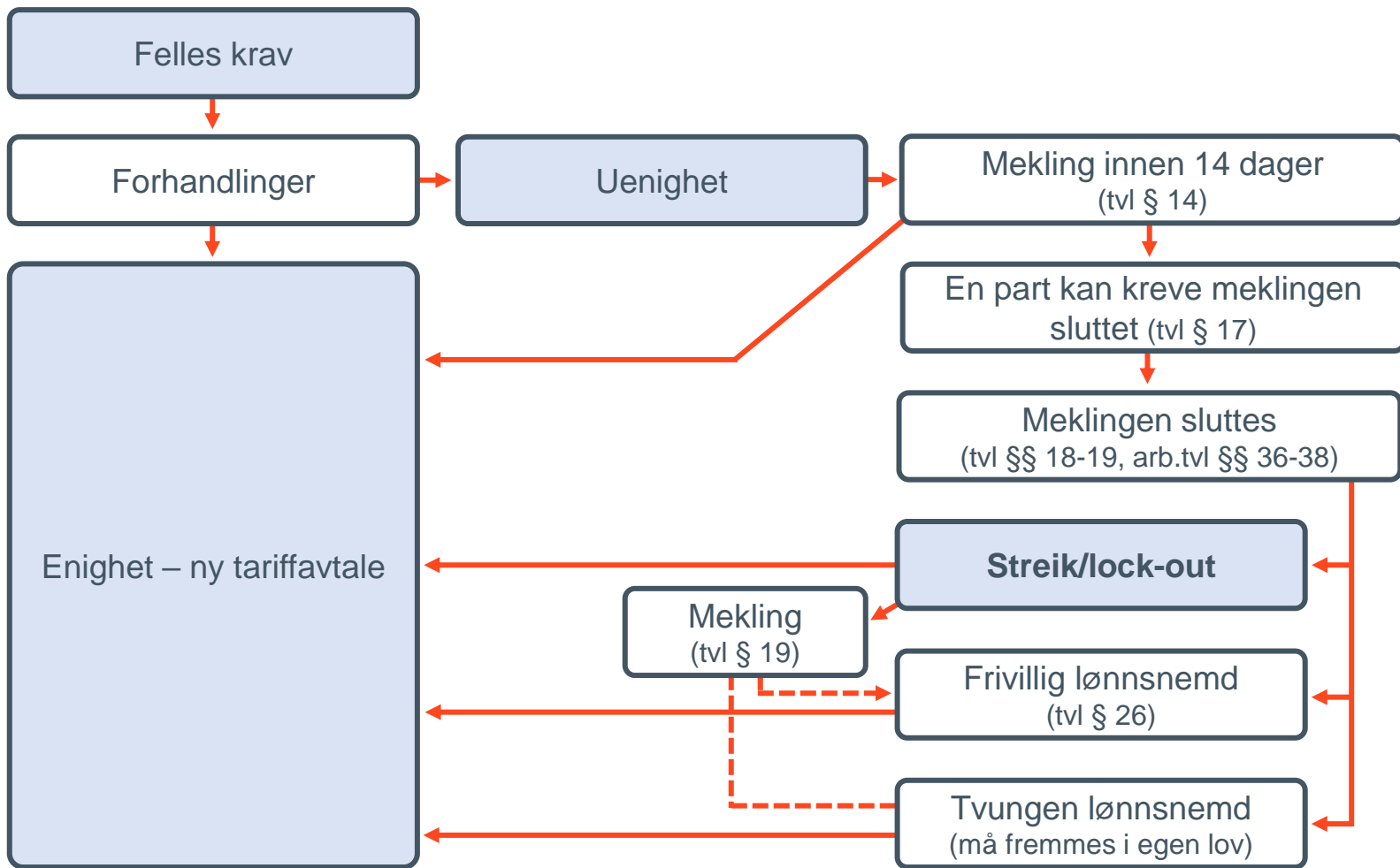
Hvordan foregår
tariffoppgjøret i staten?



Hovedtariffavtalen i staten

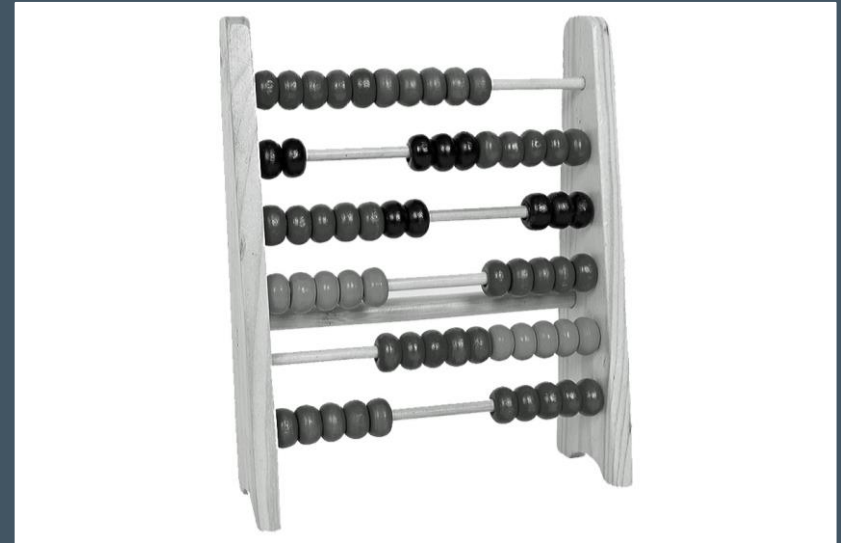
- Hovedtariffavtale mellom staten (Kommunal- og distriktsdepartementet) og LO Stat og YS Stat
- Akademikerne og Unio har fra 1 mai 2022 egen hovedtariffavtale
- To-årig avtale som reforhandles i hovedoppgjøret (kun lønnsregulering i mellomoppgjøret)
- Ingen krav til representasjon (sammenliknet med HA § 14)
- Gir medbestemmelse i lønnsendring etter ansettelse
- Opererer med to nivå, sentralt og lokalt
- HTA er uttømmende i forhold til lønnsjustering

Inngåelse av hovedtariffavtale i staten



Tema

Økonomiske rammer for tariffoppgjøret



Sentrale tall

- Rammen er 3,84%
- Mer enn frontfaget
- Samme som KS og Oslo kommune
- Overhenget fra i fjor er 1,5%
- Glidning for 2022 beregnet til 0,4%

Sentrale tillegg

- Alle er sikret NOK 10.000
- NOK 10.000 i kronetillegg ltr 19-64
- 1,7% til alle i ltr 65-101
- Ett lønnstrinn til 1408 Førstekonsulent
- Skumringstillegg økes til NOK 25
- Helgetillegget økes til NOK 65
- Timelønn øker til 200% for overtidstimer etter nattevakt

Strukturelt

- Lønnsrammene er borte
- To lønnsstiger – kort og lang
- Begge gir 1,1% i året i 10 år
- Den lange gir 0,55% neste 6 år i tillegg
- Kommer i tillegg til kapittel 2 – Lokale bestemmelser
- Starter på ny ved bytte av jobb eller ny stilling
- Minstelønn justert
- Utilsiktede effekter?

Eksempel lønnsramme

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|----|-----|----|--|----|--|----|--|----|--|----|----|--|--|--|--|--|--|--|
| LR21 | 1 | 37 | 38 | | 39 | | 40 | | 41 | | 42 | 46 | | | | | | | |
| | 2 | 38 | 39 | | 40 | | 41 | | 42 | | 43 | 47 | | | | | | | |
| | 3 | 39 | 40 | | 41 | | 42 | | 43 | | 44 | 48 | | | | | | | |
| | 4 | 40 | 41 | | 42 | | 43 | | 44 | | 45 | 49 | | | | | | | |
| | 5 | 41 | 42 | | 43 | | 44 | | 45 | | 46 | 50 | | | | | | | |
| | 6 | 42 | 43 | | 44 | | 45 | | 46 | | 47 | 51 | | | | | | | |
| | 7 | 43 | 44 | | 45 | | 46 | | 47 | | 48 | 52 | | | | | | | |
| | 8 | 44 | 45 | | 46 | | 47 | | 48 | | 49 | 53 | | | | | | | |
| | 9- | 46- | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|----|-----|-----|--|----|--|----|--|----|--|----|----|----|--|--|--|--|--|--|--|
| LR21 | 3 | 39 | 40 | | 41 | | 42 | | 43 | | 44 | 46 | | | | | | | | |
| | 4 | 40 | 41 | | 42 | | 43 | | 44 | | 45 | 47 | 51 | | | | | | | |
| | 5 | 41 | 42 | | 43 | | 44 | | 45 | | 46 | 48 | 52 | | | | | | | |
| | 6 | 42 | 43 | | 44 | | 45 | | 46 | | 47 | 49 | 53 | | | | | | | |
| | 7 | 43 | 44 | | 45 | | 46 | | 47 | | 48 | 50 | 54 | | | | | | | |
| | 8 | 44 | 45 | | 46 | | 47 | | 48 | | 49 | 51 | 55 | | | | | | | |
| | 9 | 45 | 46 | | 47 | | 48 | | 49 | | 50 | 52 | 56 | | | | | | | |
| | 10 | 46 | 47 | | 48 | | 49 | | 50 | | 51 | 53 | 57 | | | | | | | |
| | | 11- | 46- | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Forklaring - Sikringslønn

| | | Tjenesteansiennitet | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|------|---------------------|----|---|----|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Lønnsramme | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 20 | 24 | 28 |
| nr. | alt. | Lønnstrinn | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| LR20 | 3 | 38 | 39 | | 40 | | 42 | 43 | 44 | 45 | 47 | 49 | 50 | 52 | | | | | | | |
| | 4 | 39 | 40 | | 41 | | 43 | 44 | 45 | 46 | 48 | 50 | 51 | 53 | | | | | | | |
| | 5 | 40 | 41 | | 42 | | 44 | 45 | 46 | 47 | 49 | 51 | 52 | 54 | | | | | | | |
| | 6 | 41 | 42 | | 43 | | 45 | 46 | 47 | 48 | 50 | 52 | 53 | 55 | | | | | | | |
| | 7 | 42 | 43 | | 44 | | 46 | 47 | 48 | 49 | 51 | 53 | 54 | 56 | | | | | | | |
| | 8 | 43 | 44 | | 45 | | 47 | 48 | 49 | 50 | 52 | 54 | 55 | 57 | | | | | | | |
| | 9 | 44 | 45 | | 46 | | 48 | 49 | 50 | 51 | 53 | 55 | 56 | 58 | | | | | | | |
| | 10 | 45 | 46 | | 47 | | 49 | 50 | 51 | 52 | 54 | 56 | 57 | 59 | | | | | | | |
| | 11- | 50- | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Eksempel:

Hvis du er plassert i LR 20/6 i ltr 50 (dvs 9 års ans) så vil du etter ny sikringsbestemmelse få differansen ltr 50-55 x 90% (3 år igjen til maks ans)

Ltr 50 – kr 461300. Ltr 55 – kr 499500. Diff = 38200 * 90% = 34380

Ltr 50 – kr 461300 + 34380 = 495680 tilsvarer ltr 54 – kr 491200 + kronetillegg på kr 4480,-

Lokale forhandlinger til høsten

- Fordelingen er 70/30
- Tilsier 0,85% av den totale rammen på 3,84%
- Virketidspunkt 01. mai
- Ferdigstilles innen 31. oktober

Overheng

Lønnsforhøyelse på kr 6.000 i året gis i mai i år 1

| | JAN | FEB | MAR | APR | MAI | JUN | JUL | AUG | SEP | OKT | NOV | DES |
|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| År 1 Kr 4.000 | | | | | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 |
| År 2 Kr 6.000 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 |

Overheng for år 2 = kr 2.000

Lønnsglidning

- Forskjellen mellom lønnsveksten som er avtalt i et lønnsoppgjør og den som faktisk blir realisert (målt i ettertid)
- Lønnsøkning som ikke skyldes sentralt avtalte tillegg eller de årlige lokale lønnsforhandlingene i Staten (2.5.1)
- Kan skyldes:
 - Lokale forhandlinger i løpet av året (2.5.3) utenom de årlige lokale lønnsforhandlingene
 - Endringer i ansiennitet
 - Endringer i de ansatte. For eksempel nyansettelser med høyere lønn

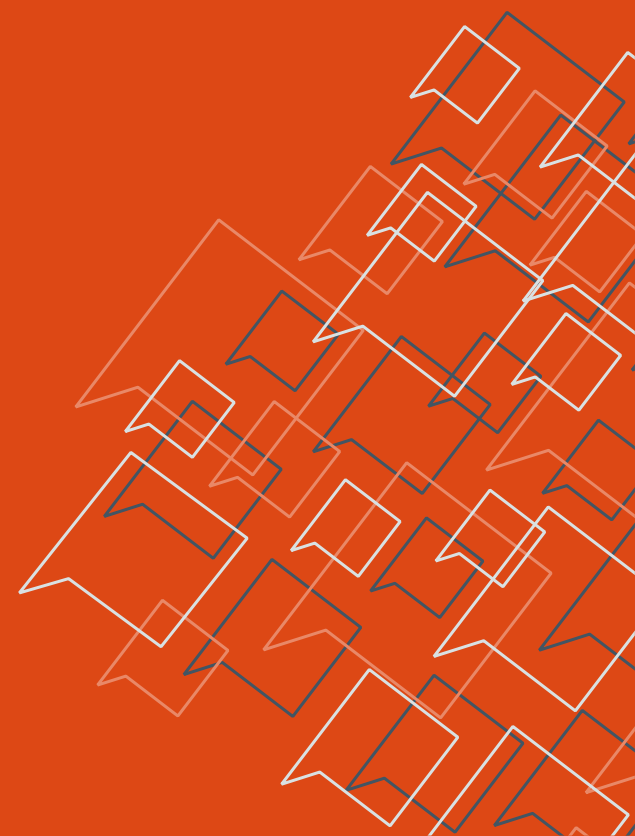
Hva gir lønnsvekst i staten?

- Sentrale forhandlinger
- Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår
- Lokale forhandlinger
 - HTA 2.5.1 Lokale forhandlinger
 - HTA 2.5.2 Årlig lønnsregulering for ledere
 - HTA 2.5.3 Forhandlinger på særlige grunnlag
- Arbeidsgiver **skal** inntil 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønns plassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer jfr HTA 2.5.5 nr 3

parat

Lokale lønnsforhandlinger

Prosess, krav og tvister



Tema

Hvordan foregår lokale forhandlinger?



Hovedtariffavtalen – lokale bestemmelser

- Lokal lønnspolitikk
 - Forutsetning for lokale forhandlinger HTA 2.3
- Forhandlingssteder
 - Delegerte forhandlinger HTA vedlegg 2
- Forhandlingsregler HTA 2.5

HOVEDTARIFFAVTALEN I STATEN

1. mai 2018–30. april 2020



HTA 2.5.1 Årlige forhandlinger

- Forutsetter at de sentrale parter har avsatt midler til lokale forhandlinger
- Arbeidsgiver kan avsette ytterligere midler fra drift
- Arbeidsgiver skal også vurdere eventuelt overskudd som følge av lønnsendring ved skifte av arbeidstakere (resirkulerte midler)



HTA 2.5.3 Særlig grunnlag

- Ved «vesentlige» endringer (HTA 2.5.3 nr 1a)
- Ved planlagte eller gjennomførte tiltak som fører til økt effektivitet, produktivitet, forenkling eller bedre brukerorientering
- Ved omorganisering hvor to eller flere etater/enheter er slått sammen og hvor det som følge av dette har oppstått ubegrunnede lønnsforskjeller
- Beholde/rekruttere en arbeidstaker, eller grupper av arbeidstakere (HTA 2.5.3 nr. 2, kun drøfting)
- Lønnsforskjeller som ikke kan forklares med annet enn kjønn skal rettes opp i henhold til likestillingsloven § 21
- Det kan avtales at 2.5.3 forhandlinger gjennomføres 1 eller 2 ganger i året
- Krav til 2.5.3 forhandlinger kan overføres til 2.5.1 forhandling

Forberedende møte

- Status og utvikling i virksomheten? Be om tallmateriale
- Pottens størrelse, evt innskutte midler?
- Likestilling / likelønnsutfordringer?
- Klarlegge sentrale - og lokale føringer (virksomhetens lønnspolitikk)
- Avklare evt. HTA 2.5.3 forhandlinger
- Avklare lønnsregulering for ledere
- Avlønning av tillitsvalgte
- Hovedsammenslutningsmodellen?

Forts - forberedende møte

- Avtaler frister og møteplan, overtid eller vanlig arbeidstid?
- Hvordan skal resultatet fra forhandlingene presenteres?
- Sett opp referat, viktig for å kunne evaluere
- Lunsj
- Frister krav vs tilbud (1, 2 og 3)
- Tid (start og slutt – arbeidsdag vs kveld)
- Reiseutgifter
- Antall forhandlingsdager – ekstradager?
- Deltakere (delegasjon, forhandlingsledere, bisittere)
- Bruken av særmøter

Forts - forberedende møte

- Prioriteringer – føringer og ønsker
- Lokal lønnspolitikk – betydningen av å ha denne på plass
- Potten
- Tilbud 1, 2 og 3 (60/30/10)
- Taushetsplikt
- Ikke låse tilbud 1 (ikke reelle forhandlinger)
- Forhandlingene pågår til protokollen er underskrevet
- Hvem skal informere om resultatet
- Avklare tillitsvalgtes innsyn i lønnsopplysninger
- Forhandlingssted – plassering/tilgjengelighet, møterom til delegasjonene?

Lokale forhandlinger – Forhandlingsregler (HTA 2.6)

- Krav om forhandlinger skal fremsettes skriftlig til det enkelte forhandlingssted (HTA 2.6.1)
- Før de årlige lokale forhandlingene skal det gjennomføres et forberedende møte mellom partene. I møtet gjennomgås forhandlingsgrunnlaget, pottens størrelse, hensynet til likestilling/likelønn m.v. I tillegg avtaler partene kravfrist og møteplan for gjennomføringen (HTA 2.6.3)
- Det må avsettes tilstrekkelig tid til å vurdere krav og tilbud under forhandlingene.
- Forhandlingene føres i fellesmøter med de forhandlingsberettigede organisasjoner. Hver av partene kan be om sær møte med en eller flere av organisasjonene eller med arbeidsgiver.

Forts – lokale forhandlinger

- Første tilbud fra arbeidsgiver bør gjenspeile krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene.
- Partene skal argumentere for sine prioriterte og rangerte krav, samt tilkjenne sitt syn på de fremsatte krav.
- De lønnsmessige tilleggene tilstås som individuelle tillegg og/eller gruppetillegg (HTA 2.5.4).
- Det føres protokoll ved avslutningen av forhandlingene, med tid og sted for møtet, navn på partene og deres representanter, og sluttresultat av forhandlingene. Partene kan kreve inntatt protokolltilførsler som inneholder begrunnelse og forutsetninger for de standpunkter de har tatt. (HTA 2.6.5).

Hva var det han sa om lønnsamtale...

Lønnsrammene fjernes...

Utfylling av skjema

Hva er HTA og HA?



Kort stige og lang stige

Argumentasjon for lønnskrav...

Har vi lønnspolitikk i vår avdeling?

Rekkefølge HTA 2.5.3 vs 2.5.1

Hvor mye av potten er satt av til årets lønnsoppgjør....

Tema

Forhandlingsfaser