

Veileder til lokale lønnsforhandlinger i staten 2016



Norsk
Tjenestemannslag

VÅR FELLES STYRKE - DIN TRYGGHET!

NTLs veileder til lokale lønnsforhandlinger

Innhold

- 1 Kort om forhandlingssystemet i staten**
- 2 Hovedtariffavtalens bestemmelser om lokale forhandlinger (2.5)**
- 3 Virkemidler i lokale lønnsforhandlinger**
- 4 Praktisk gjennomføring av forhandlingene**
 - 4.1 Spørsmål om forberedende/preliminære forhandlinger
 - 4.2 Medlemsmøte
 - 4.3 Forberedende møte
 - 4.4 Forberedelser til forhandlingene
 - 4.5 Gjennomføringen av forhandlingene
 - 4.6 Informasjon om resultatet
- 5 Argumentasjon for NTLs tariffpolitikk**
- 6 Protokoll**
- 7 Tvist**
 - 7.1 Virkningstidspunktet ved tvist
 - 7.2 Behandling i Statens Lønnsutvalg
- 8 Vedlegg**

Sjekkliste ved lokale forhandlinger

Kravskjema

Tariffleksikon

Økonomisk ramme lokale forhandlinger 2016 brev fra KMD

NTLs prinsipp og handlingsprogram

NTLs tariffpolitiske uttalelse 2016

Differansetabell

PM Særavtale om lønns- og personalopplysninger

NTLs lønnspolitikk for staten

Innledning

Veilederen er en praktisk håndbok for tillitsvalgte som skal gjennomføre lokale forhandlinger i staten. Veilederen gjennomgår regler og framgangsmåte ved forhandlingene. Vi ønsker at veilederen skal bidra til å gi dere størst mulig gjennomslag for NTLs tariffpolitikk ute i virksomhetene. Derfor finner du også NTLs tariffpolitikk presentert i denne veilederen. Denne veilederen er oppdatert september 2016. Har du innspill, kommentarer eller forslag til forbedringer så send dem gjerne på e-post til: thomas.sandvik@ntl.no

1 Kort om forhandlingsystemet i staten

Det foregår årlige forhandlinger mellom de sentrale parter, hovedsammenslutningene LO Stat, YS Stat, Unio og Akademikerne på den ene siden og staten ved Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) på den andre siden. I hovedtariffoppgjørene (annet hvert år) forhandles det om hele innholdet i Hovedtariffavtalen i Staten (HTA), i tillegg til lønn. I de såkalte mellomoppgjørene (de årene det ikke er hovedtariffoppgjør) forhandles det normalt kun om lønn. Fram til 2016 har det vært en felles HTA, men etter årets hovedtariffoppgjør er det to forskjellige avtaler. Den ene avtalen er mellom Akademikerne og KMD mens den andre omfatter LO Stat, YS, Unio og KMD. I denne veilederen forholder vi oss til den Hovedtariffavtalen som gjelder for våre medlemmer.

NTL er medlem av LO Stat og deltar derfor i LO Stats forhandlingsutvalg. Det er LO Stat ved leder som har forhandlingsfullmakt i forhold til KMD.

De sentrale partene blir enige om en ramme for hele oppgjøret. Systemet er bygd opp av tre elementer:

1. Generelle tillegg som er tillegg som gis på A-lønnstabellen og kommer alle til gode.
2. Sentrale justeringer, hvor de sentrale partene kan heve hele grupper av ansatte, endre stillingskoder og lønnsrammer eller gi lønnstillegg til en bestemt mengde ansatte. Dette virkemidlet er viktig for NTL, men våre krav om å bruke dette aktivt har dessverre ikke blitt innfridd i årets oppgjør.
3. Lokale forhandlinger. De sentrale parter setter av en pott som legges ut til lokale forhandlinger, såkalte 2.5-forhandlinger. I lokale forhandlinger forhandler lokal arbeidsgiver med lokale tillitsvalgte om fordelingen av pengene.

Statens lønssystem forutsetter at de lokale partene har en omforent lønnspolitikk (jamfør 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. Partene har ulike interesser og alle ønsker selvfølgelig best mulig resultat i tråd med sine respektive prioriteringer.

NTL lønnspolitikk, vedtatt i vårt Prinsipp og handlingsprogram, slår fast at de generelle tilleggene skal være størst mulig og at de lokale lønnsforhandlinger begrenses til hvert andre år. Dersom de sentrale parter likevel setter av penger til lokale forhandlinger, vil vi at våre tillitsvalgte skal gjøre en best mulig jobb til beste for våre medlemmer.

Hovedtariffoppgjøret 2016

Generelt tillegg fra 1. mai 2016:

Lønnstabellen er endret ved at alle lønnstrinn har fått en økning på 1,15 % per 1. mai 2016.

Lokale lønnsforhandlinger per 1. juli 2016

De lokale lønnsforhandlinger har en total ramme på 1,5 %.

De lokale partene må slutføre forhandlingene innen 30.november 2016.

NTLs vurderinger av hovedtariffoppgjøret 2016

Hovedtariffoppgjøret for 2016 har en totalramme på ca 2,4 %. Alle medlemmer i NTL har fått en lønnsøkning.

NTL har som prinsipielt grunnlag at det generelle tillegget bør gis som et likt kronetillegg til alle. Dette for å motvirke økte lønnsforskjeller mellom høyt- og lavlønte i staten. Dette har vi ikke fått gjennomslag for. NTL er heller ikke fornøyd med at det ble avsatt en stor pott til lokale forhandlinger i år.

Det var viktig for NTL at å få til en felles hovedtariffavtale med LO Stat, Unio og YS. Samtidig er det viktig for oss at mandatet for en partsammensatt arbeidsgruppe som skal se på statens lønssystem fastslår at de sentrale parter forhandler om den økonomiske rammen og vurderer sentrale og lokale avsetninger. Dette arbeidet kommer til å bli krevende.

Vi ber dere spesielt se på punktene 2.3 Lokal lønnspolitikk og 2.6.3. Gjennomføring av lokale forhandlinger i HTA. Det understrekes at det skal være en omforent lønnspolitikk og at det **skal** gjennomføres et forberedende møte før de lokale forhandlingene starter. Se for øvrig punkt 4.3 i denne veilederen for ytterligere kommentarer ad forberedende møte. Det er ikke lagt sentrale føringer på årets lokale lønnsforhandlinger, at det er viktigere enn tidligere at den enkelte virksomhet har en lokal lønnspolitikk som alle de lokale partene er enige i. Den lokale lønnspolitikken må derfor også gjenspeile NTLs lønnspolitikk.

2 Hovedtariffavtalens regler om lokale forhandlinger (2.5)

Reglene om lokale forhandlinger finnes i Hovedtariffavtalen i staten (HTA).

Årlige forhandlinger (2.5.1)

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

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

Fordelingen av potten til lokale forhandlinger fordeles mellom forhandlingsstedene av KMD, som sender brev om dette til alle forhandlingsberettigede virksomheter. Potten er fordelt på bakgrunn av lønnsmassen i virksomheten. Det vil si at det er antall ansatte og deres lønn som er grunnlaget potten beregnes ut fra.

I tillegg til midler som er avsatt sentralt har arbeidsgiver anledning til å legge til midler fra virksomhetens eget budsjett. Spørsmålet om det skal legges til midler fra virksomheten avgjøres av virksomhetens ledelse. Hvis arbeidsgiver ønsker å legge til midler fra virksomheten, skal dette *drøftes* i henhold til Hovedavtalen i Staten (HA) § 12, nummer 1 punkt j.

Dersom arbeidsgiver ønsker å legge til potten et større beløp, må dere være oppmerksom på følgende: Det har samfunnsmessige konsekvenser at enkeltarbeidsgivere i staten legger til ekstra penger i potten. En slik praksis kan bidra til å skape ubegrunnede lønnsforskjeller mellom ulike grupper av ansatte i staten. Ekstra penger i potten skal tas av virksomhetens eget budsjett, og det vil da bli mindre penger til andre deler av virksomheten som kan være viktige for oppgaveløsningen, for eksempel flere ansatte eller materialinvesteringer. Videre vil økning av potten gi en uheldig virkning på resultatet av neste års sentrale forhandlinger i form av økt lønnsglidning.

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 bør ha mest mulig lik informasjon.

Arbeidsgiver kan ikke ensidig sette betingelser for bruken av midler som legges i potten fra arbeidsgiver. Hele potten er gjenstand for forhandlinger. 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, da det er i strid med Hovedtariffavtalen.

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:

Kunnskapsdepartementet
Forhandlingsområde: Statped
Forhandlingssted: Statped

Det betyr at krav fra de ansatte ved alle de statlige kompetansesentra skal forhandles i Statped.

Eksempel b:

Landbruks- og matdepartementet:
Forhandlingsområde: Mattilsynet
Forhandlingssted: Mattilsynet

Dette betyr at krav fra de ansatte ved Mattilsynet skal forhandles på virksomhetsnivå. Dette er nytt av året. Samtidig er det tatt inn en bestemmelse i punkt 2.2 som tilsier at partene på virksomhetsnivå kan delegerer fullmaktene ned til neste nivå i virksomheten. For Mattilsynet betyr det regionnivå. Hvis partene blir enige om det, så er alt greit. Blir partene i virksomheten ikke enig, kan KMD etter drøfting med hovedsammenslutningene avgjøre spørsmålet.

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 sin organisasjon 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 % av de ansatte for å få status som part. Det gjelder ingen slike krav for å delta i lokale lønnsforhandlinger.

Det er lokal arbeidsgiver og lokale tillitsvalgte som etter hovedregelen er parter i forhandlingene. I Mattilsynet vil det være leder av NTL Mattilsynet som fører forhandlingene på vegne av NTL hvis forhandlingene er på virksomhetsnivå. Blir forhandlingene delegert ut, så er det NTLs tillitsvalgte på regionsnivå som fører forhandlingene på vegne av NTLs medlemmer.

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, jmfør HTA 2.6.4 nummer 8.

Vi anbefaler at du som tillitsvalgt krever at forhandlingene gjennomføres etter hovedsammenslutningsmodellen, da dette gir mest ryddige forhold og gjør det lettere å ivarta 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 delegasjonen.

3 Virkemidler i lokale lønnsforhandlinger

Partene kan ikke avtale annet enn det som står i HTA 2.5.5 i de lokale forhandlingene. Følgende virkemidler kan benyttes:

- a) arbeidstakere i stilling plassert i lønnsramme kan få endret plassering innenfor lønnsrammens alternativer
- b) arbeidstakere i stilling med lønsspenn kan få endret plassering innenfor stillingskodens lønsspenn
- c) stillinger kan omgjøres til annen stillingskode
- d) avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested og lignende
- e) opprette og endre særavtaler
- f) tilstå tilleggsansiennitet
- g) tilstå fast eller tidsavgrenset kronetillegg

virkemidlene i bokstav a) – g) kan også nyttes for grupper av arbeidstakere

Adgangen til å endre lønsplasseringen er mest brukt. Partene stiller fritt til å avtale hvilket lønnstrinn som skal tildeles såfremt.

Eksempel a:

Stillingskode (SKO) 1434 Rådgiver ligger i lønsspenn 45-. Det betyr at partene ikke kan avtale at en ansatt i SKO 1434 kan avlønnes lavere enn lønnstrinn 45. Derimot kan vedkommende avlønnes til og med lønnstrinn høyere enn 101, men hen kan selvfølgelig tilstås fast eller tidsavgrenset kronebeløp utover dette.

Eksempel b:

Partene kan avtale seg imellom at en førstekonsulent (SKO 1408) skal bli rådgiver (SKO 1434).

Eksempel c:

Partene kan avtale at SKO 1063 Førstesekretær tømmes og alle overføres til SKO 1065 Konsulent. Vi vil spesielt minne om adgangen til å fremme gruppekrav. Hele eller deler av potten kan fordeles på gruppekrav. Samtidig vil et gruppekrav på en stillingskode medføre at alle i denne stillingskoden vil få lønnsopprykk, også de som ikke er NTL-medlemmer.

4 Praktisk gjennomføring av forhandlingene

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

4.1 Spørsmål om delegasjon av forhandlingsfullmakten

HTA åpner for at det kan føres forhandlinger på områder som ikke er eget forhandlingsområde, jmfør HTA 2.2. Mange arbeidsgivere ønsker dette.

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

Et absolutt vilkår for at det skal føres forberedende forhandlinger er at alle de lokale partene er enige om dette. Som tillitsvalgt for NTL har du full adgang til å si nei til slik delegering. Vi anbefaler at du sier nei til slik delegering. Vår begrunnelse er:

- **Oppsplitting**
En oppsplitting av forhandlingsområdene gjør det vanskeligere å få gjennom gruppekrav eller å sette av penger til særavtaler. Dersom lønnsnivået er ulikt i utgangspunktet vil en fordeling av penger mellom de ulike enhetene vanligvis skje etter en pro rata fordeling av lønnsmassen, noe som bidrar til ytterligere økning av lønnsforskjellene.

Eksempel: I en virksomhet har det på grunn av særlig stor etterspørsel etter spesiell arbeidskraft utviklet seg lønnsforskjeller mellom driftsenhetene. Arbeidsgiver foreslår at det skal føres forhandlinger på hver driftsenhet. Potten fordeles pro rata etter lønnsmassen på den enkelte driftsenhet. Resultatet er at de enhetene som fra før av ligger høyest lønnsmessig får forholdsmessig mer enn de som ligger lavest. Over tid blir resultatet at lønnsforskjellene mellom driftsenhetene stadig øker.
- **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.

4.2 Medlemsmøte

Vi anbefaler at det avholdes et medlemsmøte i god tid før forhandlingene. På møtet bør dere diskutere hvilke prioriteringer NTL bør jobbe for ved deres forhandlingssted ved dette oppgjøret. Hvilke stillingsgrupper har kommet skjevt ut eller er blitt hengende etter hos dere? Hvilke utfordringer ser dere i deres virksomhet i forhold til deres medlemmer? Er det spesielle gruppekrav vi bør fremme?

Et medlemsmøte vil gi medlemmene muligheter til å komme med sine synspunkter. Samtidig vil det øke forståelsen for at ikke alle kan få og at man må gjøre noen valg. Et tydelig signal fra et medlemsmøte vil bidra til at du som forhandlingsleder, trygt kan stå for NTLs lønnspolitikk og det lokale organisasjonsledds prioriteringer.

4.3 Forberedende møte

Forhandlingene starter med et forberedende møte mellom partene, jamfør HTA punkt 2.6.3. Arbeidsgiver på hvert enkelt forhandlingssted plikter å innkalle alle tillitsvalgte til et forberedende møte der man gjennomgår forhandlingsgrunnlaget, pottens størrelse, hensynet til likestilling, forståelse av sentrale føringer og lignende samt fastsetter fremdriftsplan. Det skal føres referat fra møtet. Hvis dere er uenig i noe av det som står i referat, så må dere kreve en tilførsel i referatet slik at det for ettertiden kan dokumenteres at dere var uenig.

Prosedyrer

Partene bør diskutere hva man evt. kan gjøre bedre, basert på erfaringene fra tidligere forhandlinger. De nye prosedyrereglene i HTA bør gjennomgås på det forberedende møte. Det er her spesielt viktig at dere prøver å få en omforent holdning til bruk av særmøter under forhandlingene. I punkt 2.6.3. nr 3 hver av partene kan be om særmøte ved behov. Dette betyr at hovedregelen er at forhandlingene føres i plenum, se samme punkt nummer 2. Dersom det er nødvendig med avklaringer/ detaljerte personopplysninger skal dette tas i særmøte. Alt annet skal foregå i plenum.

Utover de prosedyrereglene som nå er nedfelt i HTA, må NTL lokalt jobbe for samtidig kravoverlevering mellom partene. Dette inkluderer også arbeidsgivers krav. Partene får da et mer likt utgangspunkt for forhandlinger. Dette kan bidra til at forhandlingene i større grad blir reelle.

Det er naturlig å kreve at arbeidsgiver ikke legger for stor andel av potten i første tilbud, dette er også omtalt i HTA punkt 2.6.3 nummer 4. Partene skal bli enig om hvor stor del av potten som skal legges ut i første tilbud. Hva som er en for stor andel må dere selv vurdere, men en god tommelfingerregel er at det ikke bør legges inn mer enn cirka halvparten av potten i første tilbud. Hvis arbeidsgiver vil legge mer enn 60 % av potten i første tilbud er det grunn til å protestere. Årsaken er at det i praksis er svært tungt å snu en innretning som er lagt, når en altfor stor andel av potten er disponert. Samtidig er det viktig å huske på at forhandlingene ikke er slutført før protokollen er underskrevet.

Føringer

FAD sender ut et brev hvert år før de lokale forhandlingene, der det blant annet opplyses om pottens fordeling mellom forhandlingsstedene. Dette brevet inneholder også annen nyttig informasjon, og bør gjennomgås.

Det er naturlig å gjennomgå den omforente lokale lønnspolitikken før forhandlingene starter. I tillegg kan partene avtale lokale føringer for forhandlingene. Det er ikke anledning til å avtale lokale føringer som er i strid med de sentrale føringene. Partene må bli enig hvordan eventuelle sentrale føringer skal følges opp lokalt.

Partene sentralt er legger til grunn at målene i den omforente lokale lønnspolitikken skal prioriteres. Det første spørsmålet blir om dere har en omforent lokal lønnspolitikk. Omforent betyr at alle partene er enige i at det som står der skal gjelde hos dere.

Det er i tillegg føring om at arbeidstakere med permisjon med lønn skal omfattes av forhandlingene. Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntredt etter foreldrepermisjon uten lønn skal også vurderes lønnsmessig.

Potten

I enkelte virksomheter er det vanlig å avtale en pro rata fordeling av potten i forhold til den enkelte organisasjons andel av lønnsmassen, for eksempel mellom organisasjonene eller grupper av ansatte, før forhandlingene starter. En pro rata fordeling vil alltid være mer gunstig for høytlønns- enn for lavtlønnsgrupper, og slik sett bidra til jevnt og trutt å øke lønnsforskjellene i staten. Dette er ikke en utvikling NTL ønsker, det er i direkte motsetning til vår lønnspolitikk.

Det skal forhandles om hele potten. En pro rata fordeling av potten knyttet til den enkelte organisasjons andel av lønnsmassen vil kun bidra til å forsterke lønnsforskjellene. Samtidig gir det arbeidsgiver for stort handlingsrom fordi de da vil disponere den andel av lønnsmassen som de uorganiserte utgjør etter eget for godt befinnende. Selv om NTL er den største organisasjonen i virksomheten anbefaler vi å unngå en pro rata fordeling av potten før forhandlingene starter.

Hvis arbeidsgiver vil legge ekstra penger i potten er det viktig å presisere at disse pengene er gjenstand for forhandlinger fullt ut.

Lønnsopplysninger osv.

Bli enig om hvilken type og form for tallmateriale som skal benyttes. Såfremt dere er fornøyd med tallmaterialet dere får, er det lurt å holde seg til samme format, da dette gjør det lettere å skaffe seg historisk oversikt. Dere kan be om tallmateriale på lønnsnivå og lønnsutvikling for de ulike stillingsgrupper, totalt og fordelt på kjønn, turnover, forventet avgang. Arbeidsgiver plikter å framskaffe slik dokumentasjon, se Personalmelding 2007-15 Særavtale om lønns- og personal registre fra Fornyings- og administrasjonsdepartementet.

4.4 Forberedelser til forhandlingene

Etter det forberedende møtet må du som tillitsvalgt videreformidle kravskjemaet og informasjonen til medlemmene slik at de får mulighet til å fremme krav. Enkelte steder er det vanlig at den tillitsvalgte orienterer om forhandlingene og gir råd om utfyllingen av kravskjemaet i et medlemsmøte. Om dere velger å avholde ett medlemsmøte eller en skriftlig videreformidling, har du uansett ansvaret for at kravskjemaet kommer frem til medlemmene sammen med informasjon om frister, fremdrift og råd om begrunnelser. Husk å understreke at alle krav skal være begrunnet.

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

Kravene må deretter prioriteres. Prioritering innebærer at de innkomne kravene settes opp i en rangert rekkefølge. Utgangspunktet for prioriteringen må være de føringene NTL lokalt er blitt enige om å følge på medlemsmøte eller styremøte. Føringer fra sentrale parter, lokal lønnspolitikk og lokale føringer vil være nyttig når du skal vurdere hvilke av NTLs krav som det vil være vanskelig eller enkelt å få gjennomslag for.

Når vi prioriterer kravene ser arbeidsgiver umiddelbart hvilke krav som er viktige for NTL. NTLs lønnspolitikk og prioriteringer må være gjenkjennelig gjennom hele forhandlingsløpet.

Der det er mulig anbefaler vi at det dannes en forhandlingsdelegasjon som består av inntil tre personer. Det er ikke et krav om at man er tillitsvalgt for å være med i en forhandlingsdelegasjon. Forhandlingsdelegasjonens oppgave er å prioritere kravene og delta i forhandlingsprosessen. Fordelen med en delegasjon er først og fremst at det alltid er verdifullt å ha med seg noen som har konkret og inngående kjennskap til forhandlingsområdet og medlemmene der.

Det bør lages en oversikt fra siste lokale lønnsforhandlinger over de krav som dere ikke fikk gjennomslag for. Disse bør gjennomgås for å se om kravet fremdeles er reelt for eventuelt å ta dem med som en del prioriteringene ved de inneværende forhandlingene.

Du fremmer kravene overfor arbeidsgiver, i tråd med det som er avtalt om framdrift på det forberedende møtet.

Det er kun arbeidsgiver som kan fremme krav på vegne av uorganiserte arbeidstakere. Den lokale potten er fremforhandlet 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 på uorganiserte kan prioriteres ned eller deres krav kan forkastes hvis det finnes bedre begrunnede krav. Arbeidsgiver må argumentere for sine krav og dere kan fremme motkrav. Vi anbefaler derfor at du som tillitsvalgt tar kontakt med tillitsvalgte fra de øvrige tjenestemannsorganisasjonene og avtaler en felles strategi for å begrense delen av potten som går til de uorganiserte.

4.5 Gjennomføringen av forhandlingene

Etter å ha vurdert de innkomne krav kommer arbeidsgiver med sitt første tilbud. Dette tilbudet bør gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver, jamfør HTA 2.6.3 nummer 4.

Organisasjonene vurderer tilbudet og fremhever sine krav/prioriteringer og begrunner disse, eventuelt frafaller eller reduserer noen av kravene underveis. Alle parter skal argumentere for sine krav, jamfør HTA 2.6.3 nummer 5. Dette gjelder også arbeidsgiver!

Forhandlingene skal i utgangspunktet foregå i plenum med alle forhandlingspartene til stede, det er likevel anledning til å føre forhandlingene delvis i plenum og delvis i

særmøter, slik det er beskrevet i HTA 2.6.3 nummer 3. Se punkt 4.3 i veilederen for ytterligere informasjon.

Særmøter bør kun benyttes dersom det er nødvendig at arbeidsgiver og en ansatts organisasjon må diskutere sensitive eller personlige opplysninger om vedkommende. Det som blir sagt under forhandlingene er taushetsbelagt, men det kan likevel være greit å begrense antall tilhørere dersom det er snakk om sensitive eller personlige begrunnelser/argumenter. Ut over dette bør forhandlingene skje i plenum, for at organisasjonene i størst mulig grad skal ha tilgang til den samme informasjon som arbeidsgiver.

4.6 Informasjon om resultatet

Forhandlingsutvalget, eller styret i det lokale organisasjonsledd bør informere medlemmene om resultatet av lokale lønnsforhandlinger. De som har fått innfridd sin krav bør kontaktes direkte, det samme gjelder de som har fått avslag på sine krav.

Resultatet som helhet og forhandlingsutvalgets vurdering bør legges fram på et medlemsmøte, presenteres på nettsiden til organisasjonsleddet eller omtales i medlemsbladet. Da er det viktig å huske at det kun er resultatet som skal presenteres og ikke hva som har blitt sagt i forhandlingene. Enkeltmedlemmers krav skal ikke diskuteres på medlemsmøter.

Det er ikke alltid protokollen fra lokale lønnsforhandlinger gir et fullstendig bilde av forhandlingene. Forhandlingsdelegasjon bør derfor lage en oppsummering av de lokale lønnsforhandlingene, det kan være nyttig både for styret og for neste års delegasjon å ha denne tilgjengelig. Oppsummeringen bør ta for seg de praktiske forhold i forhandlingen, hva partene var enige og uenige om samt krav fra personer og /eller grupper som bør videreføres neste år.

5 Argumentasjon for NTLs tariffpolitikk

NTL er det største fagforbundet i staten og organiserer alle grupper ansatte. NTLs tariffpolitikk er nedfelt i det vedlagte Prinsipp- og handlingsprogrammet og de årlige tariffpolitiske uttalelsene fra landsstyret. NTLs tariffpolitikk forplikter også deg som er tillitsvalgt ute på en virksomhet. NTL ute i virksomhetene skal kunne gjenkjennes ved at vi argumenterer for NTLs tariffpolitikk. NTL krever at alle skal ha en lønn å leve av.

Det er vår erfaring at de ulike grupper av ansatte ikke kommer likt ut i lokale forhandlinger. Vi ser spesielle utfordringer knyttet til følgende grupper: lavtlønte, kvinner og generelt ansatte som ikke er "markedsutsatte", enten de har realkompetanse eller utdanning. Nedenfor vil vi forsøke å gi deg argumenter og tips for å hjelpe deg med å få løftet disse gruppene. Det er viktig at arbeidet for å få gjennomført mest mulig av NTLs tariffpolitikk starter med arbeidet med virksomhetens lokale lønnspolitikk.

Alle ansatte har krav på en lønnsutvikling. NTL organiserer innenfor alle stillingsgrupper og våre prioriteringer i lokale lønnsforhandlinger må gjenspeile dette. Her har du som tillitsvalgt i NTL et viktig ansvar.

De laveste lønte i virksomheten

Erfaringsmessig har verken arbeidsgiver eller de andre organisasjonene ønsker å gi de laveste lønte i virksomheten lønnsoppykk i lokale forhandlinger. Som NTL tillitsvalgt har du derfor et stort ansvar når det gjelder å ivareta denne gruppa hvis de er medlemmer av NTL.

Den lokale lønnspolitikken skal inneholde kriterier som de ansatte kan begrunne sine lønnskrav ut fra. Det er viktig å sørge for at kriteriene er tilpasset alle stillingsgrupper. Dersom kriteriene i for stor grad knyttes opp mot arbeid i andre typer stillinger, kan det være vanskelig å få gjennomslag for lavlønnskrav. Kriterier knyttet direkte opp mot virksomhetens kjerneoppgaver, slik som for eksempel skatteinnkreving, kan være et vanskelig kriterium for ansatte på sentralbordet å bli vurdert etter. Generelt sett er det enklere å påvirke de direkte resultatene av arbeidet du gjør jo høyere opp i stillingshierarkiet du er.

Ansatte i støttefunksjoner har en tendens til å bli glemt i forhandlingene. En passus i lønnspolitikken om at alle ansatte har krav på å bli vurdert lønnsmessig for eksempel hvert fjerde år vil kunne bidra til å synliggjøre også disse gruppene.

Du bør bygge opp argumentasjon rundt helhet og teamarbeid, at dine medlemmer har funksjoner som er med på å gjøre andre gode og slik sett bidrar til resultatet. Alle arbeidsplasser er avhengige av å ha ansatte som utfører støttefunksjoner, for at resultatet for fellesskapet skal bli bra. Renholdere har ofte problemer med å få fri for å delta på kurs, fordi deres jobb anses for uunnværlig av arbeidsgiver og kolleger. Dette bør gjenspeiles også i lønnsutviklingen og er et argument du kan bruke i lokale lønnsforhandlinger for at skal få lønnsoppykk.

De seneste årene er det generelle tillegget gitt som en kombinasjon av prosenttillegg og kronetillegg. I år ble det prosenter hele veien. Innrettingen på det generelle tillegget de siste årene har vært litt forskjellig, men de har det til felles at det ikke har vært en særskilt lavtlønnsprofil. Det er kroner og ikke prosenter vi betaler regningene med, et likt

prosenttillegg til alle vil forsterke lønnsforskjellene i Staten. NTL krever derfor at det generelle tillegg skal gis som et kronetillegg.

NTL mener at alle skal ha en lønn å leve av. Når en stadig større del av lønnsdannelsen skjer i lokalt, har alle ansatte krav på en lønnsutvikling i lokale lønnsforhandlinger.

Likelønn

NTL ønsker likelønn mellom kjønnene. Vi registrerer at likelønnsbegrepet ikke brukes entydig. Noen mener at det er forskjellen mellom offentlig og privat sektor som må jevnes ut ettersom de fleste kvinner er ansatt i offentlig og de fleste menn i privat sektor. En slik tilnærming til likelønnsspørsmålet kan føre til økte lønnsforskjeller innad i staten. Med likelønn menes det i denne sammenheng å se på forskjellen i avlønning 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. Dere må ha statistikkgrunnlag for å kunne vurdere hvordan dere skal håndtere denne problemstillingen når det gjelder de lokale forholdene hos dere. NTL vil jobbe for likelønn mellom kjønnene, uten at lønnsforskjellene innad i staten øker.

6 Protokoll

Det skal skrives protokoll fra forhandlingene, jamfør HTA punkt 2.6.5. En protokoll skal inneholde navn på partene, tid og sted for forhandlingene, det partene er blitt enige om, eventuelt at man ikke har kommet til enighet. Det skal fremgå i protokollen hva man er uenige om. 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 en eller flere av de andre partene kan tiltre protokolltilførselen. En protokolltilførsel er en markering av 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.

Den enkeltes fagforeningstilknytning er en sensitiv personopplysning. Bortsett fra fagforeningstilknytning er ikke innholdet i protokollen, inkludert oversikten over forhandlingsresultatet, hemmelig. Det betyr at du fritt kan informere dine medlemmer om resultatet fra forhandlingene, for eksempel ved å sende dem en kopi av protokollen der fagforeningstilknytning er sladdet. Særavtale om lønns- og personalopplysninger § 6 nummer 2 viser til at offentlighetsloven hjemler innsyn i dokumenter som viser en oversikt over lønnsopplysninger til de ansatte i virksomheten, se vedlagte PM 2007-15 og **punkt 15 i KMDs brev av 27. juni 2016**. Dokumentinnsyn etter offentlighetsloven gis normalt i form av papirkopi.

7 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.

Ikke bruk brudd som en trussel med mindre du er beredt til å bryte. Det er viktig at du bevarer din troverdighet 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. Forbundskontoret kan gjerne bistå med å vurdere om det er hensiktsmessig å sende en sak til lønnsutvalget, og hvordan den bør legges opp. Det er du som lokal tillitsvalgt som skal føre saken for lønnsutvalget. Vi anbefaler at du tar kontakt med forbundskontoret hvis dere vurderer å ta brudd i de lokale lønnsforhandlingene.

Tvistebehandlingen har oppsettende virkning. Dette betyr at ingen, heller ikke de som har akseptert arbeidsgivers siste tilbud, kan iverksette resultatet.

Hovedtariffavtalen i statens punkt 2.7.2 setter to frister for voldgiftsbehandling for å sikre en raskest mulig fremdrift. Først skal partene *innen tre uker etter at forhandlingene er avsluttet varsle om de vil kreve tvistebehandling*. Fristen begynner å løpe etter at protokollen er undertegnet eller etter at partene er gitt muligheten til å undertegne.

I praksis betyr dette at hvis du vurderer brudd, sier du fra om dette ved forhandlingsslutt. Noen steder praktiseres dette ved at man skriver under protokollen, men tar forbehold om at man vurderer brudd. Arbeidsgiver skal da oppbevare protokollen i påvente av din avgjørelse. Andre steder praktiseres dette ved at man ikke skriver under protokollen, men innen tre uker enten aksepterer ved å skrive under protokollen eller krever tvistebehandling.

Dersom du bestemmer deg for brudd, har du *inntil 3 nye uker til å levere stevning til Statens lønnsutvalg*. Altså maksimalt 3 uker + 3 uker regnet fra du har skrevet under protokollen eller hatt mulighet til å skrive under protokollen. Dersom fristene ikke overholdes, vil forhandlingsresultatet normalt bli iverksatt.

For forhandlinger ført på delegert forhandlingsfullmakt er det nivået over som behandler tvisten, da fristene for å varsle tvisteløsning en uke og frist for å levere stevning to uker. Blir partene på nivået over ikke enig, kan tvisten behandles etter reglene for punkt 2.7.2.

7.1 Virkningstidspunktet ved tvist

Virkningstidspunktet er den datoen resultatet gjelder fra. I 2.5.1-forhandlinger er virkningstidspunktet gjerne avtalt sentralt og framgår av HTA. Partene lokalt 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 en 2.5.3-forhandling er virkningstidspunktet en del av forhandlingene. Tvisten har oppsettende virkning. Resultatet kan ikke iverksettes før tvisten er ferdigbehandlet.

7.2 Behandling i Statens lønnsutvalg

Statens lønnsutvalg består av 3 nøytrale medlemmer, **4 representanter for hovedsammenslutningene (1 fra hver hovedsammenslutning) og 4 representanter for arbeidsgiversiden, til sammen 11 representanter.** Representantene for hovedsammenslutningene og for arbeidsgiversiden har likt antall stemmer.

Etter tjenestetvistloven § 29 skal Statens lønnsutvalg blant annet behandle tvister om

- hvilket lønnstrinn/lønnsplan en person/stilling eller stillingsgruppe skal henføres til
- oppnormering av person/stilling fra lavere til høyere grad

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 FAD. Framgangsmåten ved brudd er som følger:

- Du må *varsle* øvrige forhandlingsparter hvis du ønsker tvisten voldgiftsbehandlet innen 3 uker etter at forhandlingene er avsluttet med en uenighetsprotokoll, jmfør HTA 2.7. Varslingen skjer praktisk ved at du skriver en e-post til ledelsen og de andre forhandlingspartene lokalt om at NTL vil bringe resultatet fra lønnsforhandling i henhold til for eksempel HTA pkt 2.5.3. nummer 1 a for x (navn på den lønnskrevet gjelder) inn for voldgiftsbehandling i Statens lønnsutvalg etter HTA punkt 2.7. I e-posten kan du si at varslingsfristen anses å være overholdt, og at stevning vil bli utarbeidet og oversendt lønnsutvalget innen tre uker.
- *Stevningen* utarbeides i 20 eksemplarer og leveres til Statens lønnsutvalg v/ FAD. I tillegg sendes stevningen på epost. Se nærmere om stevningens innhold nedenfor.
- *Vedlegg* til stevningen er selve kravet, uenighetsprotokollen, varslingen om at saken tas til lønnsutvalget, og evt. støtteskriv fra de andre organisasjonene. Også andre dokumenter kan være aktuelle, for eksempel er det naturlig å vedlegge ny og gammel stillingsbeskrivelse ved saker etter 2.5.3 nummer 1 a).

Stevningen skal angi saksøker (NTL + evt. flere organisasjoner), prosessfullmektig (NTL ved lokal tillitsvalgt) og saksøkt (arbeidsgiver).

Du må ha med en innledning om hva saken gjelder. (Tvist mellom NTL og arbeidsgiver, hjemmelsgrunnlaget for forhandlingene – 2.5.1, 2.5.3 nummer 1, 2 eller 3, hvilket spørsmål NTL anmoder Statens lønnsutvalg om å avgjøre, f eks.: ”Tvisten dreier seg om hvorvidt x fyller vilkårene i HTA punkt 2.5.3. nummer 1 a. Under forhandlingene xx dato ble det ikke oppnådd enighet om dette kravet.”)

Dersom det er behov for å forklare saken nærmere i detalj, må du gjøre det. Dersom NTL for eksempel mener at det ikke har vært ført reelle forhandlinger, så må det beskrives konkret hvordan forhandlingene har vært ført, og hvorfor NTL mener at dette ikke er godt nok.

Det er først og fremst det innsendte skriftlige materialet som danner grunnlaget for utvalgets avgjørelse. Se nærmere nedenfor om den muntlige behandlingen.

Til slutt må du komme med en påstand: For eksempel at det kreves endring av lønn fra lønnstrinn x til lønnstrinn y og også hva virkningstidspunktet skal være.

Lønnsutvalget sender deretter stevningen i kopi til den part som er stevnet og opplyser om frist for tilsvaret. Den stevnedede part skal avgi tilsvaret til stevningen.

Du vil bli innkalt til den *muntlige behandlingen* i utvalget. I møtet får du anledning til å holde en kort innledning. Medlemmene i utvalget har lest sakspapirene grundig, og kan bli provosert hvis du bruker tiden på fortelle dem det som allerede er skrevet. Etter at du sendte inn din stevning har arbeidsgiver sendt et tilsvaret. Du bør derfor bruke tiden på å kommentere dette tilsvaret, i tillegg til å peke på de viktigste momentene ved saken. Etterpå får arbeidsgiver anledning til å holde et innlegg. Begge parter kan få spørsmål fra utvalgets medlemmer. Du kan også stille oppfølgingsspørsmål eller komme med kommentarer til det arbeidsgiver sier. Disse møtene varer vanligvis en times tid.

Enkel "mal" for stevning til Statens lønnsutvalg:

STEVNING

Til Statens Lønnsutvalg

Saksøker NTL Avdeling/Forening
v/prosessfullmektig (sett inn navn)
Adresse

Saksøkt (Sett inn navn på virksomhet)
Adresse

Sakens bakgrunn:

Saken gjelder uenighet mellom (Sett inn navn på virksomhet) og NTL vedrørende tilbud på (sett inn navn på medlem) i forbindelse med forhandlinger hjemlet i HTA 2.5.3 nummer 1 a).

Forhandlingene ble gjennomført dd.mm.åååå, se protokoll (vedlegg 1).

Kravet til (sett inn navn på medlem) er begrunnet med vesentlig endring i stilling (vedlegg 2).

Nærmere redegjørelse for de endringer som er skjedd i stillingen...(vedlegg 3 og 4, ny og gammel stillingsbeskrivelse). Endringen kommer til syne gjennom stillingsbeskrivelsene for hhv. (vedlegg 3) og(vedlegg 4). Hele stillingens grunnpreg er endret, ved at tidligere oppgaver knyttet til er erstattet av oppgaver innen

Partene er ikke uenige om at vilkåret om "vesentlig endring" er oppfylt, men om hvilke konsekvenser dette skal få.

Det ble i forhandlingene fremmet krav om at (sett inn navn på medlem) skulle tilstås (sett inn antall lønnstrinn) (fra lønnstrinn til lønnstrinn)

Arbeidsgiver tilbød (sett inn antall lønnstrinn) NTL mener at (sett inn navn på medlem) er for liten kompensasjon for en så omfattende endring av stillingsinnhold og nivå på oppgavene som (sett inn navn på medlem) nå utfører.

Hva kreves avgjort av Statens lønnsutvalg:

Vi ber Statens lønnsutvalg ta stilling til om arbeidsgivers tilbud er tilstrekkelig kompensasjon for de vesentlige endringer (sett inn navn på medlem) har hatt i sin stilling.

Påstand:

(sett inn navn på medlem) tilstås (sett inn antall lønnstrin), fra lønnstrinn til lønnstrinn som følge av vesentlige endringer i stillingen.

Oslo dd.mm.åååå
Norsk Tjenestemannslag – Avdeling/forening

(Leders underskrift)

Vedleggsliste

8 Vedlegg

- Sjekkliste ved lokale forhandlinger (se neste side)
- [Differansetabell](https://www.ntl.no/Content/101833/Differansetabell-2016.pdf)
<https://www.ntl.no/Content/101833/Differansetabell-2016.pdf>
- [Tariffleksikon](http://frifagbevegelse.no/tariffleksikon/)
<http://frifagbevegelse.no/tariffleksikon/>
- [Kravskjema](http://www.ntl.no/ikbViewer/page/lonn-og-avtaler/tariff/tariffomraade?p_dimension_id=77484&p_document_id=18804)
http://www.ntl.no/ikbViewer/page/lonn-og-avtaler/tariff/tariffomraade?p_dimension_id=77484&p_document_id=18804
Se i listen over andre dokumenter på nettsiden.
- [Lokale forhandlinger 2016, brev fra FAD](https://www.regjeringen.no/contentassets/a95403d0c2634ae58d7a2abc1f75ec6d/gjennomforing_lokale_forhandlinger.pdf)
https://www.regjeringen.no/contentassets/a95403d0c2634ae58d7a2abc1f75ec6d/gjennomforing_lokale_forhandlinger.pdf
- [Lokale forhandlinger 2016, brev fra KMD](https://www.regjeringen.no/contentassets/a95403d0c2634ae58d7a2abc1f75ec6d/gjennomforing_lokale_forhandlinger.pdf)
https://www.regjeringen.no/contentassets/a95403d0c2634ae58d7a2abc1f75ec6d/gjennomforing_lokale_forhandlinger.pdf
- [NTLs Prinsipp- og handlingsprogram](https://www.ntl.no/Content/126292/NTL-Prinsipp-og-handlingsprogram-2015-18.pdf)
<https://www.ntl.no/Content/126292/NTL-Prinsipp-og-handlingsprogram-2015-18.pdf>
- [NTLs tariffpolitiske uttalelse 2016](https://www.ntl.no/Content/133516/Tariffpolitiske-uttalelse-2016.pdf)
<https://www.ntl.no/Content/133516/Tariffpolitiske-uttalelse-2016.pdf>
- [Personalmelding 2007-15 Særavtale om lønns- og personalregistre](https://lovdata.no/static/SPHPM/pdf/pm-2007-15.pdf)
<https://lovdata.no/static/SPHPM/pdf/pm-2007-15.pdf>
- [NTLs lønnspolitikk for staten](https://www.ntl.no/Content/133423/Lonnspolitisk-010316.pdf)
<https://www.ntl.no/Content/133423/Lonnspolitisk-010316.pdf>

SJEKKLISTE ved lokale forhandlinger

Forberedelser

- oversikt over hvem du skal forhandle for
- oversikt over medlemmene
- opprett en forhandlingsdelegasjon/utvalg
- informasjon til medlemmene om lokale forhandlinger, kravskjema, frister og lignende
- avholde medlemsmøte for å bli enige om eventuelle hovedprinsipper som legges til grunn ved utarbeidelsen av krav
- motta krav fra medlemmene
- oversikt over medlemmenes lønns plassering
- prioritere kravene, ta stilling - skal kravene fremmes prioritert eller uprioritert
- bestemme et akseptabelt minimumsresultat
- se på protokollene fra foregående år (resultat og protokolltilførsler), kan gi informasjon
- diskutere strategier/argumenter

Oversendelse av krav/mottak av tilbud/vurdering

- oversende/fremme krav
- motta oversikt over krav fra arbeidsgiver eventuelt kopi av krav fra andre organisasjoner
- vurdere motpartens krav opp mot egne krav
- møte med øvrige organisasjoner - felles strategi mht. uorganiserte
- vurdere egne krav opp mot andre organisasjoners krav og strategi

Forhandlingene

- vær ryddig - ha orden på dokumentene under forhandlingene
- responder på arbeidsgivers tilbud, godta tilbud på dine medlemmer fortløpende
- revurder kravene fortløpende
- ha øyekontakt med motparten
- fremhev dine krav/begrunnelser
- be om pause i forhandlingene når du har behov for det, ikke la deg presse på tid
- vær kreativ/fleksibel
- kom med forslag til resultat
- aksept/eventuelt brudd
- informasjon i etterkant

LYKKE TIL!