

Lokale forhandlinger i staten 2011

LOKALE FORHANDLINGER I STATEN – 2011

INNHOOLD:

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 1 | INNLEDNING..... | 3 |
| 2 | LOKALE FORHANDLINGER | 3 |
| 2.1 | Forhandlingssteder | 3 |
| 2.2 | Partsforhold..... | 3 |
| 2.3 | Etikk | 3 |
| 2.4 | Lokal lønnspolitikk..... | 4 |
| 2.5 | Hvem forhandlingene omfatter | 4 |
| 2.6 | Protokoll | 4 |
| 2.7 | Frister | 5 |
| 2.8 | Deltakere | 5 |
| 2.9 | Utsettelse og avslutning | 5 |
| 3 | DET FORMELLE GRUNNLAGET FOR FORHANDLINGENE..... | 5 |
| 3.1 | Årlige forhandlinger (2.3.3) | 5 |
| 3.2 | Virkningstidspunkt..... | 6 |
| 3.3 | Sentrale og lokale føringer | 7 |
| 3.4 | Tvisteløsning (2.3.3)..... | 7 |
| 3.5 | Forhandlinger på særlig grunnlag (2.3.4)..... | 7 |
| 3.6 | Begrunnelse av krav | 8 |
| 3.7 | Begrepet “vesentlig endring” (2.3.4 a) | 8 |
| 3.8 | Saksbehandling | 9 |
| 3.9 | Tvisteløsning (2.3.4)..... | 9 |
| 3.10 | Produktivitetsavtale | 9 |
| 3.11 | Virkemidler..... | 9 |
| 3.12 | Virkeområde..... | 9 |
| 4 | DEN PRAKTISKE GJENNOMFØRINGEN AV DE ÅRLIGE LOKALE FORHANDLINGENE (2.3.3)..... | 10 |
| 4.1 | Brev fra Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet | 10 |
| 4.2 | Forberedende møte | 10 |
| 4.3 | Gjennomføring av forhandlingene | 11 |
| 4.4 | Kostnadsberegning..... | 12 |
| 4.5 | Evalueringsmøte..... | 12 |
| 5 | TVISTELØSNINGER..... | 13 |
| 5.1 | Statens lønnsutvalg – sammensetning | 13 |
| 5.2 | Frister | 13 |
| 5.3 | Stevning/tilsvar | 13 |
| 6 | ANNET | 14 |
| 6.1 | Statistikk..... | 14 |
| 6.2 | Rapportering | 14 |
| 6.3 | Forkortelser | 14 |
| 7. | VEDLEGG..... | 15 |
| 7.1 | Eksempel på disposisjon av stevning | 15 |
| 7.2 | Forslag til skjema for lønnskrav ved de årlige 2.3.3-forhandlingene | 16 |
| 7.3 | Forslag til skjema for lønnskrav ved de årlige 2.3.4-forhandlingene | 18 |
| 7.4 | Veiledning for utfylling av kravskjema stat..... | 20 |

1 INNLEDNING

Denne oversikten over bestemmelsene for lokale forhandlinger tar utgangspunkt i Hovedtariffavtalen (HTA) i staten 1. mai 2010 – 30. april 2012.

2 LOKALE FORHANDLINGER

2.1 Forhandlingssteder

Det vises til HTA (Hovedtariffavtalen) pkt 2.3.2. Forhandlingsstedene framgår av HTAs vedlegg 2.

2.2 Partsforhold

Partsforholdet ved lokale forhandlinger reguleres av Tjenestetvistloven (se §§ 3 og 4), og HTA pkt 2.1 inneholder følgende bestemmelse:

“ Forhandlingene føres mellom arbeidsgiver på det enkelte forhandlingssted og hovedsammenslutningenes medlemsorganisasjoner, eventuelt underavdelinger av disse. Alle tjenestemannsorganisasjonene under en hovedsammenslutning kan lokalt velge å opptre som én part (hovedsammenslutningmodellen).”

Forhandlingene finner sted mellom de forhandlingsberettigede tjenestemannsorganisasjonene og ledelsen ved den enkelte virksomhet.

Arbeidsgiver må påse at alle tjenestemannsorganisasjoner som har rett til å delta i forhandlingene, blir innkalt til møte (dvs: alle forhandlingsberettigede organisasjoner som har minst ett medlem ved virksomheten).

I virksomheter der organisasjonen har kun ett medlem, ivarets medlemmes interesser i lønnsforhandlinger av en annen organisasjon under egen hovedsammenslutning (for et medlem i Forskerforbundet vil det bety en annen organisasjon under Unio), eller den vedkommendes organisasjon sentralt peker ut.

Organisasjoner som får medlemmer og derved blir forhandlingsberettiget ved virksomheten, har selv ansvar for å melde fra til arbeidsgiver.

2.3 Etikk

Habilitet og inhabilitet

Spørsmålet om habilitet/inhabilitet kan oppstå i forbindelse med de lokale forhandlingene. Det er viktig at partene har klare rutiner for hvordan spørsmålet skal løses, slik at det i ettertid ikke reises tvil om habiliteten hos en eller flere av partene.

Det er ikke god forhandlingsetikk at en tjenestemann behandler eller treffer avgjørelse når vedkommende selv er part i saken. I de tilfeller der det foreligger et lønnskrav på en tjenestemann som selv deltar i forhandlingsdelegasjonen, bør hver av partene påse at vedkommende trer ut av delegasjonen når eget krav behandles.

Det bør avtales prosedyrer for behandling av krav som gjelder ledere og tillitsvalgte innenfor rammen av virksomhetens lokale lønnspolitikk.

Selv om Forvaltningslovens regler ikke kommer direkte til anvendelse, viser vi i denne forbindelse til habilitetsbestemmelsene i lovens kapittel II Om ugildhet.

Taushetsplikt

Alle parter har taushetsplikt med hensyn til krav og tilbud på navn som legges fram under forhandlingsmøtene. Det er *resultatet* av forhandlingene som skal gjøres kjent (dvs. protokollen). Opplysninger av personlig karakter skal *ikke* på noe tidspunkt bringes videre.

2.4 Lokal lønnspolitikk

Det vises til HTAs pkt 2.3.1,

“Statens lønssystem forutsetter at de lokale parter har en egen lønnspolitikk. Det enkelte departement/virksomhet bør med utgangspunkt i sine oppgaver, personalsituasjon og budsjett utarbeide en personalpolitikk der lønnspolitikken går inn som en innarbeidet del. De sentrale avtaleparter tilrår at partene lokalt søker å komme fram til en felles plattform om hvordan lønssystemet skal brukes og hvilke lønsmessige tiltak som er nødvendige for å nå virksomhetens mål. Den lokale lønnspolitikken utformes slik at likelønn, midlertidige tilsatte og tilsatte i permisjon ivaretas. Det skal utarbeids nødvendige oversikter og sammenstillinger over lønn på alle nivåer, fordelt på kvinner og menn, og kartlegge eventuelle forskjeller”

I tariffoppgjøret 2010 ble det gjort endringer i HTA § 3 nr 5, som nå har følgende ordlyd:
”arbeidstakere har rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling. Samtalene skal bidra til likelønn mellom kjønnene.”

Partene lokalt bør påse at de skriftlige retningslinjene for den lokale lønnspolitikken utvikles i takt med virksomhetens behov.

Vi viser forøvrig til følgende innstillinger fra sentralt partssammensatt arbeidsgruppe:

1992: Lokal lønnspolitikk (P-0820, januar 1992)

1995: Lokal lønnspolitikk i staten (januar 1995)

Protokoll av 02.02.95.

2.5 Hvem forhandlingene omfatter

De årlige lokale forhandlingene (2.3.3) omfatter alle som er tilsatt på virkningstidspunktet for forhandlingene (for 2011 er dette 01.10.11). Arbeidstakere som har permisjon med lønn omfattes også av forhandlingene. Arbeidstakere som har hatt ulønnet foreldrepermisjon eller omsorgspermisjon, og som før virkningstidsdato har gjennintrått, skal også vurderes lønsmessig.

Samtlige oppdragsstillinger (eksternfinansierte stillinger) er i følge FAD tatt med ved beregning av lønsmassen og ligger derved til grunn for beregning av den økonomiske rammen. Alle tjenestemenn som er midlertidig tilsatt, også de som utfører eksternt finansierte oppdrag, omfattes av HTA og dermed av de lokale forhandlingene (jf. Tjenestetivstloven § 1, 1. ledd).

Forhandlingene omfatter både organiserte og uorganiserte arbeidstakere. De uorganiserte er tatt med ved beregningen av lønsmassen, og de inngår derved også ved beregningen av den økonomiske rammen for forhandlingene. Uorganiserte har ikke partsrettigheter ved forhandlinger.

Det er arbeidsgiver som har ansvaret for at *alle* arbeidstakere får den lønn de bør ha etter sine oppgaver og arbeidsutførelse.

2.6 Protokoll

Det skal skrives protokoll fra forhandlingene. Protokollen skal gjengi resultatet av forhandlingene, og ikke være noe referat fra møtet. Arbeidsgiver fører protokoll. Av protokollen må det framgå tid og sted for møtet og hvem som deltok i forhandlingene.

Protokollen må inneholde fullstendige opplysninger om hvem som får lønnsopprykk med angivelse av

- fornavn og etternavn
- stillingstype (fra/til)

- stillingskode (fra/til)
- lønnstrinn (fra/til)
- lønnsrammealternativ
- tilleggsansiennitet

Dersom partene har blitt enige, skrives det enighetsprotokoll. I motsatt fall skal det skrives en uenighets- eller bruddprotokoll. Når partene ikke har kunnet komme til enighet, er det viktig at det framgår av protokollen i *klartekst* hva uenigheten består i.

Partene kan, sammen eller hver for seg, kreve inntatt protokolltilførsel/-sler. En protokolltilførsel kan f.eks. inneholde begrunnelser og/eller forutsetninger for de standpunkt som er tatt og skal underskrives av den part/de parter som har krevd den inntatt - eller som ønsker å slutte seg til den. En protokolltilførsel må imidlertid ikke "undergrave" det partene har blitt enige om.

Protokollen er offentlig. Dette innebærer at alle kan be om innsyn i protokollen, men den skal ikke offentliggjøres på intranettet eller ved å sende protokollen til alle medlemmer. Vi viser forøvrig til HTA pkt 2.2.6 – Protokoll.

2.7 Frister

Vi viser til HTA pkt 2.2.2 – Frist:

“Senest 14 dager etter at krav om forhandlinger er kommet inn, skal arbeidsgiver avtale fremdrift med de forhandlingsberettigede organisasjoner som skal delta i forhandlingene .”

Når det gjelder de årlige lokale forhandlingene (2.3.3), vil fristene være avhengig av hva FAD og hovedsammenslutningene blir enige om. I 2011 skal forhandlingene være avsluttet **innen 15. desember**. Arbeidsgiver innkaller til forberedende møte når det foreligger brev fra FAD om årets forhandlinger.

2.8 Deltakere

Vi viser til HTA pkt 2.2.3:

“Forhandlingene skal som hovedregel føres av arbeidsgiver på forhandlingsstedet og tillitsvalgte fra det forhandlingsområdet forhandlingene omfatter. Men arbeidsgiverrepresentanter og tillitsvalgte i organisasjoner på høyere nivå har likevel rett til å være til stede i forhandlingsmøtene.

Partene er enige om at dette bør skje unntaksvis, og at når det skjer skal motparten på høyere nivå varsles.”

2.9 Utsettelse og avslutning

Vi viser til HTA 2.2.5:

“Dersom forhandlinger ikke kan komme i gang innen 14 dager etter at krav er fremsatt - slik tjenestetvistloven fastsetter – må utsettelsen avtales mellom partene. Er det gått 14 dager etter at reelle forhandlinger er begynt, kan hver av partene kreve forhandlingene avsluttet en uke etter at slike krav er fremsatt.”

3 DET FORMELLE GRUNNLAGET FOR FORHANDLINGENE

3.1 Årlige forhandlinger (2.3.3)

I følge HTAs pkt 2.3.3. skal det føres lokale forhandlinger i virksomheten/forhandlingsstedet dersom en av følgende betingelser er oppfylt:

- “a) det sentralt er avsatt midler fra den økonomiske rammen til lokale forhandlinger. I tillegg kommer eventuelle overskudd som, følge av lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere (resirkulerte midler). FAD beregner avsetningen til det enkelte forhandlingsområdet. Avsetningen fordeles forholdsmessig etter årslønnsmassen.*
- b) arbeidsgiversiden avsetter økonomiske midler fra virksomheten.*

a) Sentralt avsatte midler

Den økonomiske rammen for det enkelte forhandlingssted fastsettes av FAD i forbindelse med tariffoppgjørene. Det er ikke gitt at det hvert år blir avsatt midler til lokale forhandlinger gjennom de sentrale forhandlingene.

"Med virkning fra 1. oktober 2011 er partene enige om at det forhandles innenfor en ramme på 0,15 % pr. dato av lønnsmassen. I tillegg avsettes 0,1 % pr. dato i resirkulerte midler."

Rammen beregnes av FAD på grunnlag av den enkelte virksomhets egen innrapportering til Statens sentrale tjenestemannsregister (SST). Tidspunktet for beregningen er 1. oktober året før.

Lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere viser overskudd (resirkulerte midler).

Partene i mellomoppgjøret per 01.05.2011 har blitt enige om at dette beløpet utgjør 0,1% av lønnsmassen for samtlige forhandlingssteder i staten.

Størrelsen på beløpet beregnes av FAD, og det er *ikke* anledning til å endre dette beløpet. Det vil til enhver tid framgå av HTA hvordan beløpet skal beregnes, og hvem som har fullmakt til å beregne det.

b) Arbeidsgiver skyter inn midler/inntekter fra virksomheten (egne midler)

I tillegg til de midler som er avsatt sentralt, har arbeidsgiver anledning til å skyte inn midler fra virksomheten (såkalte "egne midler").

Spørsmålet om det skal skytes inn midler/inntekter fra virksomheten, avgjøres av virksomhetens ledelse.

Dersom det besluttes å skyte inn midler fra virksomheten, vil dette kunne bli gjenstand for drøftinger i henhold til Hovedavtalen § 12, nr. 1a) *budsjettforslag* og d) *planer for hvordan vedtatt budsjett skal disponeres (virksomhetsplaner)*.

Dersom virksomheten ønsker å skyte inn egne midler, skal beslutningen tas *før* forhandlingene starter.

Det er viktig at forhandlingspartene er klar over den totalramme som ligger til grunn for de lokale forhandlingene på det tidspunkt forhandlingene innledes.

Dersom virksomheten skyter inn egne midler, vil dette binde opp lønnsmidler i kommende år.

Arbeidsgiver kan *ikke* ensidig sette betingelser for bruken av eventuelle midler som skytes til den sentralt fastsatte rammen. Hele den økonomiske rammen er gjenstand for forhandlinger.

3.2 Virkningstidspunkt

Forhandlingene som angitt i hht. HTAs pkt 2.3.3, føres en gang i kalenderåret og med virkning fra dato avtalt mellom sentrale parter.

Virkningstidspunktet kan *ikke* fravikes.

For 2011 er virkningstidspunktet avtalt til 1. oktober.

Forhandlingene skal være sluttført innen 15. desember 2011.

3.3 Sentrale og lokale føringer

Sentrale føringer

Sentrale føringer er føringer som FAD og hovedsammenslutningene har blitt enige om å tilrå i HTA, og som skal følges opp av partene lokalt.

Føringer for forhandlingene i 2011:

”Kvinner skal få en større andel av avsetningen til lokale forhandlinger enn fordelingen av antall årsverk mellom kvinner og menn tilsier. Det skal legges spesiell vekt på å vurdere forholdet mellom kvinners og menns innplassering i stillingskoder ut fra kvalifikasjoner, oppgaver og ansvar. Målene i den omforente lokale lønnspolitikken skal priorieres.”

Lokale føringer

Departementet har anledning til å be lokal arbeidsgiver ivareta spesielle hensyn ved de lokale forhandlingene. Tjenestemannsorganisasjonene sentralt kan på tilsvarende måte be sine lokale organisasjonsledd ta spesielle hensyn.

Øverste leder i virksomheten

I HTA 2.3.3 er det åpnet for at øverste leder av virksomheten (dersom denne er tatt ut av hovedtariffavtalen) etter avtale med de tillitsvalgte, kan forhandle lønnen for ledere på neste ledernivå. På de steder hvor øverste leder er omfattet av HTA, kan lønnen til øverste leder forhandles med nærmeste overordnede myndighet. Endringene skal dekkes over virksomhetens budsjett, og skal ikke belaste den sentralt fastsatte pott. Det vil ikke være tvisteløsning på dette oppgjøret om man ikke kommer til enighet, men arbeidsgivers siste tilbud vil da gjelde.

Utgangspunktet er at det er virksomhetens lokale lønnspolitikk som skal i legges til grunn for de lokale forhandlingene.

3.4 Tvisteløsning (2.3.3)

Blir partene ikke enige ved forhandlinger i hht HTA pkt 2.3.3, bringes uenigheten inn for Statens lønnsutvalg (Jf pkt 2.3.9.1).

Det er viktig å merke seg at resultatet av forhandlingene mellom de av partene som er enige, *ikke* kan iverksettes før kjennelse fra Statens lønnsutvalg foreligger.

3.5 Forhandlinger på særlig grunnlag (2.3.4)

" 1. Partene lokalt kan føre forhandlinger dersom det:

- a) Har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingenes/arbeidstakernes lønn. I rimelig utstrekning tas også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tid.*
- b) Er gjennomført effektiviseringstiltak uten produktivitetsavtale, men som har gitt gevinster som tilfredsstiller de krav som er satt for inngåelse av slik avtale.*

Merk nytt punkt fra 2010:

c) er gjennomført omorganiseringer/organisatoriske endringer hvor to eller flere virksomheter/driftsenheter har fusjonert og hvor det som følge av dette, har oppstått ubegrunnede lønnsforskjeller. Forhandlinger betinger dekning på virksomhetens budsjett.

På det enkelte forhandlingsområdet kan det avtales at forhandlinger på grunnlag av punkt a) og b) avgrenses til en eller to ganger pr. år. Forhandlinger etter pkt. c) tas så snart som mulig etter at endringen har funnet sted. Tidspunktet for iverksetting av forhandlingsresultatet fastsettes under forhandlingene.

Krav som er fremmet og ikke er ferdig forhandlet/tvisteløst – hindrer ikke partene i å fremme krav om lønnsendring for de stillinger/arbeidstakere kravet gjelder i forbindelse med de årlige pkt. 2.3.3 forhandlingene.

2. Etter avtale med de tillitsvalgte kan det tilstås tidsavgrenset eller varig lønnsendring når det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller til arbeidstakere som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde. Det skal settes opp protokoll fra møtet.

Merknad:

Forhandlingskrav som er basert på punkt 1 ovenfor bør være dokumentert ved en stillingsbeskrivelse/stillings vurdering eller opplysninger som på en annen måte gjør det mulig å måle endringene i de pålagte oppgaver.”

Det er ingen økonomisk ramme ved disse forhandlingene. Arbeidsgiver kan ikke avvise krav på særlig grunnlag med den begrunnelse at det ikke er økonomisk dekning for kravet. Krav som blir innvilget, må dekkes innenfor virksomhetens budsjett.

Krav kan reises når som helst, så sant partene ikke har avtalt noe annet.

3.6 Begrunnelse av krav

Krav i hht. pkt 2.3.4 må begrunnes etter pkt 1 a) eller b), eller pkt. 2.

Krav bør begrunnes skriftlig. Uten en slik skriftlig begrunnelse vil det i praksis være vanskelig å realitetsbehandle kravene.

3.7 Begrepet “vesentlig endring” (2.3.4 a)

Forhandlinger på særlig grunnlag innebærer at en må vurdere forskjellen i arbeidstakerens arbeidsoppgaver og ansvar på kravtidspunktet i forhold til arbeidsoppgaver og ansvar på det tidspunktet lønnen ble fastsatt. Dette understreker nødvendigheten av tjenlige stillingsbeskrivelser/-vurderinger.

Partene bør først avklare om kravet til vesentlig endring er/ikke er innfridd.

Det er ikke tilstrekkelig at en arbeidstaker har fått nye oppgaver etter hvert som arbeidstaker kvalifiserer seg. Dette skjer for de fleste og er en naturlig utvikling i arbeidet. Heller ikke det faktum at vanskelighetsgraden i stillingen øker noe som følge av den generelle spesialiseringen i staten og samfunnet forøvrig, vil alene kunne forsvare et krav i hht. 2.3.4.

Avgjørende er imidlertid at arbeidstakeren får oppgaver som krever noe kvalitativt annet enn tidligere. Oppgavene må innebære større vanskelighetsgrad og/eller større ansvar. I tillegg må de nye oppgavene være av et slikt omfang at endringene er vesentlige, og utgjøre en stor del av arbeidstakerens nye arbeidsdag.

Pkt 2.3.4 a) er en *sikringsbestemmelse* som skal sikre at arbeidstakere med vesentlige endringer i arbeidssituasjonen får justert sin lønn/stilling på en måte som gjenspeiler de endringer som har skjedd.

I de tilfeller hvor partene er enige om at kravet til vesentlig endring er innfridd, kan det være hensiktsmessig - med tanke på den nye innplasseringen av stillingen - å vurdere hvilken lønns plassering og/eller stillingskode den aktuelle stilling ville ha hatt i hht. virksomhetens lokale lønnspolitikk dersom stillingen skulle utlyses på ny.

De krav som blir innfridd ved forhandlinger på særlig grunnlag, skal dekkes innenfor virksomhetens budsjett.

3.8 Saksbehandling

Ved behandling av krav i henhold til pkt 2.3.4 a) må man foreta en vurdering av

- nåværende stillingskode og lønns plassering
- hvilke arbeidsoppgaver som lå til stillingen da lønnen ble fastsatt eller sist endret
- nåværende arbeidsoppgaver og tidspunktet for når de nye arbeidsoppgavene ble tillagt stillingen
- hva endringene medfører i praksis med hensyn til ansvarsområde, arbeidsoppgaver m.v.
- om noen av de tidligere arbeidsoppgavene har falt bort etter at stillingen ble tillagt nye oppgaver, i så fall hvilke?
- hvor stor prosentandel utgjør de nye arbeidsoppgavene
- om det er tale om kvalitative og/eller kvantitative endringer

Kravene må kostnadsberegnes.

3.9 Tvisteløsning (2.3.4)

Blir partene ikke enige ved forhandlinger på særlig grunnlag, er det *det enkelte* krav som eventuelt bringes inn for Statens lønnsutvalg. De krav partene er enige om, kan iverksettes.

For en nærmere omtale av tvisteløsning, se pkt 5.

3.10 Produktivitetsavtale

Når det skal gjennomføres produktivitetstiltak, kan partene lokalt føre forhandlinger. Det vises til bestemmelsene i HTAs pkt 2.3.5.

3.11 Virkemidler

I henhold til HTAs pkt 2.3.6 kan partene benytte følgende virkemidler under lokale forhandlinger:

- 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 o.l.*
- e) opprette og endre særavtaler*
- f) tilstå tilleggsansiennitet*
- g) tilstå fast eller tidsavgrenset tillegg etter B-tabellen*
- h) tilstå fast eller tidsavgrenset kronetillegg.*
- i) virkemidlene i bokstav a)-h) kan også nyttes for grupper av arbeidstakere."*

Under forhandlinger på pkt 2.3.4 Særskilt grunnlag, kan særavtaler om lønns- og arbeidsvilkår, jf pkt e), bare opprettes og endres dersom partene er enige om dette.

Under pkt 2.3.5 produktivitetsforhandlinger vil det være anledning til å avtale at gevinsten kan nyttes til andre formål – f.eks. opplæring eller velferdsformål.

3.12 Virkeområde

“Under lokale forhandlinger kan partene ikke avtale lønns- og arbeidsvilkår m.v. som har automatisk virkning utover eget forhandlingsområde.” (Jf HTAs pkt 2.3.7)

4 DEN PRAKTISKE GJENNOMFØRINGEN AV DE ÅRLIGE LOKALE FORHANDLINGENE (2.3.3)

4.1 Brev fra Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet

Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet (FAD) sender brev om de lokale forhandlingene til samtlige forhandlingssteder i staten. Det er dette brevet som signaliserer starten på de lokale forhandlingene. Av brevet vil det framgå hvilken økonomisk ramme som er avsatt for det enkelte forhandlingssted, hvilke føringer som partene sentralt eventuelt har blitt enige om, hvilke tidsfrister som gjelder m.v. Vi anbefaler alle lokallag til å lese nøye gjennom dette brevet.

Brevet fra FAD finner du på følgende nettside:

http://www.regjeringen.no/nb/dep/fad/dok/andre-dokumenter/brev/utvalgte_brev/2011/lokale-forhandlinger-per-1-oktober-2011.html?id=647528

4.2 Forberedende møte

Forberedelsene før forhandlingene innledes er viktige. Det er langt på vei i denne fasen at grunnlaget legges for en tilfredsstillende gjennomføring av forhandlingene. Vi viser til HTAs pkt 2.2.4:

"Før de årlige lokale forhandlingene starter, skal det gjennomføres et forberedende møte mellom partene. I møtet gjennomgås forhandlingsgrunnlaget, forhandlingspottens størrelse, hensynet til likestilling/likelønn m.v. I tillegg avtaler partene kravfrist og møteplan for gjennomføringen. Det skal føres referat fra det forberedende møtet."

Arbeidsgiver har ansvar for å innkalle til et forberedende møte med åpen og konstruktiv drøfting av grunnlaget for forhandlingene. Brevet fra FAD bør være ett av de tema som står på dagsorden for det forberedende møtet.

Tallmateriale/lønnsstatistikk

I forkant av møtet bør dere ha mottatt tallmateriale/lønnsstatistikk som viser utvikling i virksomheten mht. lønnsnivå, lønnsutvikling, turnover, rekruttering, naturlig avgang m.v. fordelt på kjønn og stillingskategorier, jf. HTA pkt. 2.3.1 *"Det skal utarbeides nødvendige oversikter og sammenstillinger over lønn på alle nivå, fordelt på kvinner og menn, og klarlegge eventuelle forskjeller"*

For å kunne følge opp de sentrale likelønnsføringer vil det være viktig å gjennomgå og sikre omforent forståelse av tallmaterialet på det forberedende møtet.

For å avdekke ulik lønnsutvikling på de ulike stillingskodene/stillingsgrupper m.m. bør dere be om en lønnsstatistikk som viser lønnsutvikling de siste 5 årene (2005–2010) for hver enkelt stillingskode, samt grupper av ansatte (administrative, tekniske, bibliotek- og vitenskapelige stillinger) og total lønnsutvikling. Det vil også være viktig at dere får med antall ansatte i stillingskoden, og at det er gjennomsnittlig månedslønn som dere får rapportert.

Be også om å få statistikken delt opp på kvinners og menns gjennomsnittlige lønnsutvikling.

Dersom dere ser det som nødvendig, kan dere også be om å få statistikken brutt ned på den enkelte avdeling/fakultet eller lignende

Forslag til andre tema for forberedende møte:

- Erfaringer fra tidligere drøftinger/forhandlinger
- Avklare hvem som er forhandlingsparter – og hvilke organisasjoner som har forhandlingsrett
- Økonomisk ramme/eventuelt tilskudd av egne midler
- Forhandlingstema:
rekruttere og beholde, likestilling, likelønn, lønnsmessige relasjoner, tiltak i forbindelse med omstilling/omorganisering, gjennomgang av kriterier for stillings- og personvurdering, forhandlinger for ledere/tillitsvalgte, annet
- Saksbehandling:
 - hvordan skal kravene framsettes (f.eks. bruk av skjema)?
 - skal kravene prioriteres?
 - begrunnelse for og kostnadsberegning av krav
 - etablere tilfredsstillende rutiner for behandling av krav som gjelder
 - størrelsen på det første tilbudet (foreslår ca 50–60 % av potten)
 - ledere/tillitsvalgte i hht virksomhetens lokale lønnspolitikk
- Framdriftsplan
 - frister for innsending/overlevering/utveksling av krav
 - tidspunkt for forhandlingsmøter
 - informasjon (når, hvordan, hvem)
 - oppsummering/evaluering av forhandlingene
- Sentrale føringer
 - hvordan skal føringene følges opp?
- Eventuelt andre føringer (som partene blir enige om)
- Informasjon under forhandlingene er underlagt taushetsplikt
- Når og hvordan skal resultatet av forhandlingene formidles?

Etter møtet skal det utformes *referat* som sendes de forhandlingsberettigede organisasjonene. Vi viser til vedlagte eksempel på skjema for lønnskrav ved årlige lokale forhandlinger.

4.3 Gjennomføring av forhandlingene

Ved de lokale forhandlingene vil arbeidsgiver ved den enkelte virksomhet måtte nedsette en forhandlingsdelegasjon bestående av f.eks. direktør, personalsjef/-direktør og en eller flere saksbehandlere. Forhandlingsdelegasjonen innhenter sine fullmakter til å forhandle fra virksomhetens øverst myndighet.

Fullmaktene bør ikke være så begrensede at de ikke gir delegasjonen et rimelig forhandlingsrom. På den annen side må delegasjonen påse at de grensene som ligger i forhandlingsfullmakten, ikke overskrides.

Den enkelte tjenestemannsorganisasjon fastsetter selv regler for hvordan deres forhandlingsdelegasjon innhenter fullmakter og setter selv sammen sin forhandlingsdelegasjon.

Gjennomføring av forhandlinger stiller krav til begge parter. Forhandlingene bør føres i en tone av gjensidig respekt og forståelse. Alle parter bør legge vekt på å lytte til hverandre og forholde seg seriøst til hverandres argumenter.

Målsetningen med forhandlingene må være å oppnå en løsning som *alle parter kan leve med*.

En nyttig regel er å skille sak og person.

For å sikre en ryddig gjennomføring av forhandlingene, bør hver av organisasjonene og arbeidsgiver ha en forhandlingsleder som fører ordet. Forhandlingslederen har anledning til å gi ordet til andre i samme delegasjon (f.eks. for å utdype enkelte krav).

Arbeidsgiver ivaretar funksjonen som møteleder.

I det forberedende møte (se foran) har partene blitt enige om frist for innsending/overlevering/utveksling av begrunnede og prioriterte krav. Denne fristen gjelder både for krav fra tjenestemannsorganisasjonene og for krav fra arbeidsgiver.

Etter å ha foretatt en grundig vurdering av de mottatte krav på bakgrunn av de føringer som partene eventuelt har blitt enige om, legger arbeidsgiver fram et første tilbud i forhandlingsmøte. Tilbud utformes på bakgrunn av den økonomiske ramme, de føringer som partene eventuelt har blitt enige om, samt de retningslinjer som er nedfelt i virksomhetens omforente lønnspolitikk.

Etter at første tilbud er lagt fram, er det anledning til å stille korte spørsmål for å avklare det som eventuelt måtte være uklart. Arbeidsgiver kan også gi en kort begrunnelse for det tilbudet som er lagt fram. Deretter vil normalt organisasjonene gis tid til å gjennomgå tilbudet før partene møtes igjen for å fortsette forhandlingene.

Hele den økonomiske rammen må *ikke* legges ut/disponeres i første tilbud.

Forskerforbundet anbefaler 50–60% av potten.

Vanligvis vil det være nødvendig å legge fram flere tilbud før den økonomiske rammen er disponert og partene kommet til enighet. Hvor mange tilbud som legges fram, er ofte avhengig av hvor stor avstanden er mellom krav og tilbud.

Alle parter har anledning til å ta særmøter underveis, både med egen delegasjon, egen organisasjon og en eller flere av de øvrige partene.

Når den økonomiske rammen er brukt opp, vil det gjerne fortsatt gjenstå krav som partene ikke har fått innfridd. Dersom det blant disse er krav som er prioritert høyere enn de krav en har fått gjennomslag for, vil det være mulig å forhandle om å bytte ut navn.

Begge parter har *taushetsplikt* med hensyn til krav og tilbud som legges fram under forhandlingsmøtene. Partene bør under forhandlingene kunne uttale seg relativt fritt uten å være redd for å bli sitert i andre fora. Eventuelle "følsomme" forhold bør tas opp i særmøte.

Opplysninger av personlig karakter skal ikke på noe tidspunkt bringes videre.

Arbeidsgiver utformer utkast til protokoll som sendes de forhandlingsberettigede tjenestemannsorganisasjonene til korrektur med en nærmere angitt svarfrist. Etter svarfristens utløp gjennomgår arbeidsgiver de eventuelle merknader som er mottatt fra organisasjonene og legger protokollen ut for undertegning. Det kan være hensiktsmessig å sette en frist for undertegning av protokoll.

Så snart (enighets)protokollen er undertegnet av alle parter, skal forhandlingsresultatet iverksettes.

Det skal bare informeres om *resultatet* av forhandlingene. Det er viktig at partene allerede på det forberedende møtet blir enige om hvilke informasjonsrutiner som skal følges (hva det skal informeres om, når skal det informeres, hvordan og hvem skal informere).

Etter at forhandlingene er sluttført, bør partene evaluere forhandlingsprosessen. Arbeidsgiver har ansvar for å innkalle til evalueringsmøte (Jf pkt 4.5).

Resultatet av forhandlingene skal innrapporteres til FAD og til fagdepartementet (Jf pkt 6.2).

Organisasjonenes representanter rapporterer til egen organisasjon.

4.4 Kostnadsberegning

Utgiftene beregnes på årsbasis som differansen mellom brutto lønn før og etter at endring fant sted. Kostnadene skal beregnes *per dato og for hele året*.

Det er stillingenes avlønning per 01.10.2011 som skal legges til grunn for beregningene.

4.5 Evalueringsmøte

En tid etter at forhandlingene er sluttført, men ennå mens erfaringene er relativt ferske, bør partene komme sammen for å evaluere forhandlingsprosessen.

Arbeidsgiver har ansvar for å innkalle til evalueringsmøte.

I et slikt møte vil det være relevant å ta opp hva som fungerte tilfredsstillende, og hva som var mindre tilfredsstillende. Målsetningen må være å komme fram til konkrete forslag om hvordan forhandlingsprosessen kan forbedres i kommende forhandlingsrunder (f.eks. saksbehandling, rutiner m.v.). Eventuelle forslag til forbedringer m.v. bør nedfelles i et referat som sendes partene etter møtet.

5 TVISTELØSNINGER

Dersom partene vurderer å gå til brudd ved lokale forhandlinger, anbefales partene lokalt om å ta kontakt med overordnet myndighet (departement/det sentrale organisasjonsledd) for å drøfte saken.

Tvist om (opprettning eller endring av) særavtale kan enten bringes inn for Statens lønnsutvalg eller for særskilt nemnd. Ved årlige forhandlinger og ved forhandlinger på særlig grunnlag er Statens lønnsutvalg det vanligste tvistealternativet.

For mer informasjon se Statens personalhåndbok, pkt 6.4.

Statens lønnsutvalg

Dersom de lokale parter ikke blir enige i de lokale forhandlingene, kan hver av partene *innen tre uker* kreve at tvisten forelegges Statens lønnsutvalg i samsvar med Tjenestetvistlovens regler (Jf HTA pkt 2.3.9.1).

Statens lønnsutvalg kan ikke pålegge arbeidsgiver å øke den økonomiske rammen i forbindelse med de årlige forhandlingene (2.3.3). Lønnsutvalget tar heller *ikke* stilling til fordelingen av den økonomiske rammen, men bare til enkeltsaker.

Særskilt nemnd

Dersom partene er enige om det, kan partene i fellesskap bringe saken inn for særskilt nemnd. Det vises til Tjenestetvistloven kapittel 8.

5.1 Statens lønnsutvalg – sammensetning

Statens lønnsutvalg består av

- nøytrale medlemmer (3)
- representanter for hovedsammenslutningene (4)
- representanter for arbeidsgiversiden (4)

Representantene for hovedsammenslutningene og for arbeidsgiversiden har likt antall stemmer. I tillegg kan frittstående organisasjoner møte med en representant i saker hvor de er berørte. Arbeidsgiver oppnevner da tilsvarende antall representanter.

5.2 Frister

HTAs pkt 2.2.7 setter to frister for voldgiftsbehandling for å sikre en raskest mulig framdrift.

3 uker

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.

3 uker

Deretter skal den som ønsker tvistebehandling, *levere stevning* til det aktuelle tvisteorgan innen tre uker etter at kravet om tvistebehandling er fremsatt (altså maksimalt 3 uker + 3 uker).

Dersom fristene ikke overholdes, vil forhandlingsresultatet normalt bli iverksatt. Lønnsutvalget kan allikevel velge å behandle tvisten selv om fristene er overskredet (Jf HTA pkt 2.2.7).

5.3 Stevning/tilsvar

Part som ønsker å bringe en tvist inn for Statens lønnsutvalg, må utforme og sende inn stevning til lønnsutvalgets sekretariat. Lønnsutvalget sender deretter stevningen i kopi til den part som er stevnet og opplyser om frist for tilsvaret. Den stevnede part skal avgi tilsvaret til stevningen. (Jf vedlegg 7.1 Eksempel på disposisjon av stevning)

6 ANNET

6.1 Statistikk

Arbeidsgiver bør ta initiativ til at det utarbeides relevant tallmateriale/statistikk som viser status og utvikling i virksomheten. Partene må bli enige om hvilken type og form for tallmateriale som skal nyttes.

Det bør nyttes samme tallmateriale fra det ene året til det andre, slik at det blir mulig å sammenlikne utviklingen over tid. Eksempelvis bør tallmaterialet gi en oversikt over lønnsutvikling fordelt på kjønn og stillingsgrupper (i hht lønnsplan og stillingskoder).

6.2 Rapportering

Etter at forhandlingene er sluttført og forhandlingsresultatet er iverksatt, skal den enkelte virksomhet innrapportere resultatet av forhandlingene og sende kopi av protokoll til FAD og til fagdepartementet.

Forskerforbundets lokale forhandlingsutvalg rapporterer til Forskerforbundet sentralt.

6.3 Forkortelser

| | |
|--------------------|---|
| HTA | Hovedtariffavtalen i staten (1. mai 2010 – 30. april 2012) |
| Hovedavtalen | Hovedavtalen i staten (1. februar 2009 – 31. desember 2012) |
| Tjenestetvistloven | Lov av 18. juli 1958 om offentlige tjenestetvister – med senere endringer |
| Forvaltningsloven | Lov av 10. februar 1967 om behandlingsmåten i forvaltningssaker – med senere endringer |

7. VEDLEGG

7.1 Eksempel på disposisjon av stevning

Stevning

Eksempel på hvordan prosesskriv til Statens lønnsutvalg kan disponeres:

Disposisjon

1. Saksøker – den virksomhet/organisasjon som fremmer kravet.
2. Saksøkt – den virksomhet/organisasjon kravet er rettet mot.
3. Saken gjelder – f.eks. tvist mellom organisasjon A og etat B i forbindelse med forhandlinger i hht hovedtariffavtalens pkt 2.3.4 eller 2.3.3.
4. Saksøkers krav – legg ved kopi av brevet der kravet ble framsatt og eventuelt annet skriftlig materiale som kan begrunne kravet.
5. Gjør rede for forhandlingene og hvorfor det ikke ble oppnådd enighet. Sluttprotokoll fra forhandlingene legges ved.
6. Hvilke krav som kreves avgjort av Statens lønnsutvalg. Det skal gis en skriftlig begrunnelse for hvert enkelt av de framsatte krav.
7. Påstand. Prosesskrivet avsluttes med en oppstilling av de krav som kreves gjennomført. Begrunnelse for disse framgår av pkt 6.

Prosesskriv skal kopieres i 20 eksemplarer og sendes Statens lønnsutvalg, Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet, Postboks 8004 Dep. 0030 Oslo.

Prosesskrivet skal kopieres på diskett som legges ved.

7.2 Forslag til skjema for lønnskrav ved de årlige 2.3.3 forhandlingene 2011

Forskerforbundet

| | | | |
|--|---------------------|---------------------|--------------|
| Navn: | | Fødselsdato: | |
| | | | |
| Adresse: | | Postnr: | Sted: |
| | | | |
| Lokallag i Forskerforbundet (arbeidssted) | | | |
| | | | |
| Arbeidsgiver: | | E-post: | |
| | | | |
| Tlf. arbeid: | Tlf. privat: | Mobil: | Faks: |
| | | | |

Nåværende:

| Stillingsbetegnelse: | Stillingskode (SKO): | Lønnstrinn: | Evt. tillegg: | Tjenesteansiennitet: | Stillingsandel (%): |
|--------------------------------------|--------------------------|-------------|--|--------------------------------|---------------------|
| | | | | | |
| Begynte i nåværende stilling (dato): | Tilsetningsforhold: | | Siste lønnsopprykk ved lokale lønnsforhandlinger (år): | Evt. lønnsramme med alternativ | |
| | Fast: __ Midlertidig: __ | | | | |

(se lønsslipp for disse opplysningene)

Lønnskrav:

| Stillingsbetegnelse: | Stillingskode (SKO): | Lønnstrinn: |
|----------------------|----------------------|-------------|
| | | |

| Begrunnelse for kravet - se aktuelle kriterier |
|---|
| |

Sted:

Dato:

Signatur:

Begrunnelse for kravet forts.:**Curriculum vitae (i kortform):**

**Publikasjonsliste kan vedlegges.
Opplysningene på dette skjema vil bare bli brukt i lønnsforhandlingene.**

Kravskjemaet skal leveres til den lokale tillitsvalgte.

Dersom det ikke er lokallag av Forskerforbundet på ditt arbeidssted, skal skjemaet sendes til
Forskerforbundets sekretariat: Postboks 1025 Sentrum, 0104 Oslo
Tlf. 21 02 34 00, Faks 21 02 34 01 - E-post: post@forskerforbundet.no

7.3 Forslag til skjema for lønnskrav ved de årlige 2.3.4-forhandlingene 2011

Forskerforbundet

| | | | |
|--|---------------------|---------------------|--------------|
| Navn: | | Fødselsdato: | |
| | | | |
| Adresse: | | Postnr: | Sted: |
| | | | |
| Lokallag i Forskerforbundet (arbeidssted) | | | |
| | | | |
| Arbeidsgiver: | | E-post: | |
| | | | |
| Tlf. arbeid: | Tlf. privat: | Mobil: | Faks: |
| | | | |

Nåværende:

| Stillingsbetegnelse: | Stillingskode (SKO): | Lønnstrinn: | Evt. tillegg: | Tjeneste-ansiennitet: | Stillingsandel (%): |
|--------------------------------------|--------------------------|-------------|--|--------------------------------|---------------------|
| | | | | | |
| Begynte i nåværende stilling (dato): | Tilsetningsforhold: | | Siste lønnsopprykk ved lokale lønnsforhandlinger (år): | Evt. lønnsramme med alternativ | |
| | Fast: __ Midlertidig: __ | | | | |

(se lønsslipp for disse opplysningene)

Lønnskrav:

| Stillingsbetegnelse: | Stillingskode (SKO): | Lønnstrinn: |
|----------------------|----------------------|-------------|
| | | |

Begrunnelse for kravet

- Gjelder for 2.3.4 a: Viktig med forskjellen mellom tidligere stilling og nåværende med hensyn til arbeidsoppgaver og ansvarsområder, samt fra når endringen skjedde.

Om mulig bes du legge ved kunngjøringstekst og andre relevante dokumenter ved søknaden.

Sted:

Dato:

Signatur:

Begrunnelse for kravet forts.:**Curriculum vitae (i kortform):**

Publikasjonsliste kan vedlegges.

Opplysningene på dette skjema vil bare bli brukt i lønnsforhandlingene.

Kravskjemaet skal leveres til den lokale tillitsvalgte.

Dersom det ikke er lokallag av Forskerforbundet på ditt arbeidssted, skal skjemaet sendes til

Forskerforbundets sekretariat: Postboks 1025 Sentrum, 0104 Oslo

Tlf. 21 02 34 00, Faks 21 02 34 01 - E-post: post@forskerforbundet.no

7.4 Veiledning for utfylling av kravskjema stat

FORSKERFORBUNDET 2011

Her er noen stikkord til hjelp ved utfyllingen av skjemaet. Vennligst fyll ut *alle* rubrikkene på skjemaet.

Lokallag i Forskerforbundet

Opplys hvilket lokallag du er medlem av (Forskerforbundet ved)

Nåværende stilling

Det er navnet på den stillingen du har i dag. Eks: bibliotekar, høskolelektor, forsker

Stillingskode

Dette er en kode for den enkelte stilling. Eks: 1410 (bibliotekar), 1109 (forsker), 1408 (førstekonsulent), 1008 (høskolelektor), 1011 (førstemanuensis)
Stillingskoden står vanligvis på lønsslippen din.

Tjenesteansiennitet

Hvilket år er ansienniteten din fra? Dette står ofte oppgitt på lønsslippen.

Nåværende lønns plassering

Her er det viktig at det lønnstrinnet du opplyser, er korrekt. Dersom justeringsoppgjøret i år resulterte i at du gikk opp i lønn, skal det nye lønnstrinnet oppgis.

Lønnsramme: Mange stillinger ligger i lønnsrammer. Eksempler: Bibliotekar 1410 LR 15 , høskolelektor LR 25, forsker 1108 LR 25, førstemanuensis LR24.

Lønnsramme-alternativ: Dersom du er plassert i grunnstigen, er det *alt.1*. Dersom du har fått ett lønnsopprekk ved lokale forhandlinger tidligere, blir det *alt. 2*, to lønnstrinn gir *alt.3* osv. (Gjelder kun for stillinger som er plassert i lønnsrammer).

Direkte innplassering: Dette gjelder stillinger som ligger i lønsspenn. Eksempler: Seniorrådgiver, professor.

Lønnskrav

Her er det viktig å være realistisk. Vi gjør oppmerksom på at Forskerforbundet har anledning til å redusere kravet dersom vi finner det er mest hensiktsmessig.

BEGRUNNELSER FOR KRAVET

Begrunnelsene må være klare, gode og helst kortfattet. *Begrunnelsene bør konkretiseres. Det er en fordel om de ligger innen rammen av virksomhetens lokale lønnspolitikk.*

Aktuelle begrunnelser kan være:

- Gjort en ekstra innsats i jobben din (over lang tid)
- Endringer i arbeids- og ansvarsområdet (vesentlige endringer er 2.3.4-krav)
- Er det samsvar mellom stillingens funksjon, betegnelse og lønnsnivå?
- Er du lønnet vesentlig under din vitenskapelige og faglige kompetanse?
- Arbeidsgiver vil ha problemer med nyrekruttering dersom du slutter i stillingen (kan også være 2.3.4-krav)

Særlige grunnlag:

2.3.4 a) "Har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingens/arbeidstakerens lønn. I rimelig utstrekning tas også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tid." Bør (om mulig) dokumenteres med kunngjøringstekst og/eller andre dokumenter.