



DET KONGELIGE DIGITALISERINGS-
OG FORVALTNINGSDEPARTEMENT

Virksomhetene i staten

Deres ref

Vår ref

Dato

24/4307 -94

10. juni 2025

**Hovedtariffavtalene i staten 1. mai 2024 - 30. april 2026 - lokale
lønnsforhandlinger 2025**

Innhold

Hovedtariffavtalene i staten 1. mai 2024 - 30. april 2026 - lokale lønnsforhandlinger 2024	1
1. Innledning	2
2. Hvem er omfattet av hvilke avtaler (tariffbundethet).....	2
3. Hvem er omfattet av lokale forhandlinger (HTA punkt 1.1.2 og punkt 2.5.1)	3
4. Hvem er parter (HTA punkt 2.1)	4
5. Forhandlingssteder og delegering av forhandlingsfullmakt (HTA punkt 2.2)	4
6. Lokal lønnspolitikk (HTA punkt 2.3)	5
7. Økonomi.....	6
7.1. Ramme	6
7.2 Beregning av avsetning til lokale forhandlinger	7
7.3. Kostnadsberegning	8
8. Gjennomføring av årlige lokale forhandlinger (HTA punkt 2.5 og 2.6).....	9
8.1. Frister	9
8.2. Forberedende møte før de årlige lokale forhandlingene (HTA punkt 2.6.3)	9
8.3. Lokale forhandlinger og forhandlinger på særskilt grunnlag (HTA punkt 2.5.1 og punkt 2.5.3).....	10
8.4. Generelt om virkemidler (HTA punkt 2.5.4)	10
8.4. Avslutning, protokoll og evaluering.....	11
8.5. Årlig lønnsregulering for ledere (HTA punkt 2.5.2)	11
9. Tvist	12
10. Taushetsplikt og innsyn i lønnsopplysninger	12
11. Medlemslister og personvern	13

1. Innledning

Dette brevet omhandler gjennomføring av de lokale forhandlingene, økonomi, samt enkelte presiseringer knyttet til relevante tilknyttede tema av betydning for forhandlingene. Det tas forbehold om godkjenning av lønnsoppgjøret 2025 i Stortinget. Tentativ behandling av lønnsproposisjonen er 19. juni 2025.

Brevet er tilgjengelig på regjeringen.no.

Lokale forhandlinger gjennomføres med virkning fra 1. mai 2025. Forhandlingene skal være avsluttet innen 31. oktober.

Årets lønnsoppgjør er et mellomoppgjør og det er kun fordeling av økonomien som har vært oppe til behandling. Staten har i år kommet til enighet med hovedsammenslutningene som resulterte i tre ulike økonomiske profiler. I avtalene med Akademikerne og Unio skal hele den disponible økonomiske rammen fordeles lokalt. I avtalen med YS Stat skal 75 prosent fordeles lokalt og 25 prosent gis som et sentralt tillegg på 1,05 prosent til alle. I avtalen med LO Stat skal 40 prosent fordeles lokalt og 60 prosent gis som et sentralt tillegg. Det sentrale tillegget gis som 6 600 kroner til alle, i tillegg til et prosentvist tillegg på 1,5 prosent til alle. Der hvor det er minstelønnssatser i avtalene med Akademikerne, Unio og YS Stat er minstelønnssatsene nå satt likt som i avtalen med LO Stat.

For nærmere opplysninger om mellomoppgjøret 2025, vises det til PM-2025-6 Lønnsregulering for arbeidstakarar i det statlege tariffområdet 2025 mv.

Staten har inngått fire hovedtariffavtaler, én med hver av hovedsammenslutningene. Hovedtariffavtalene med LO Stat og YS Stat utgjør ett avtaleområde og hovedtariffavtalene med Akademikerne og Unio utgjør ett avtaleområde. Disse avtaleområdene består ut tariffperioden (1. mai 2024 – 30. april 2026), selv om det er inngått tre ulike økonomiske profiler. Hvordan de lokale forhandlingene skal gjennomføres omtales nærmere nedenfor under punkt 6.

Forhandlingsreglene i de fire hovedtariffavtalene er tilnærmet like. Ulikheter omtales under de aktuelle punktene.

2. Hvem er omfattet av hvilke avtaler (tariffbundethet)

Organiserte ansatte skal i hele tariffperioden (1. mai 2024 – 30. april 2026) følge tariffavtalen som den enkelte var bundet av per 1. mai 2024. Dette gjelder også dersom enkelte av de ansatte i løpet av denne perioden melder seg ut eller bytter organisasjon. Det vil si at skifte av medlemsorganisasjon etter 1. mai 2024 ikke får betydning for årets lokale forhandlinger.

Ansatte som ikke er medlem av en organisasjon, tilsluttet en av hovedsammenslutningene, fikk ved Stortingets vedtak i 2024 sine individuelle lønns- og arbeidsvilkår fastsatt etter det avtaleområdet som dekker flest årsverk i den enkelte virksomhet. Departementet foreslår i

Prop.150 S (2024 - 2025) at ordningen opprettholdes også for tariffoppgjøret 2025. Siden avtalene med LO Stat og YS Stat har ulike økonomiske profiler, foreslår departementet at i de virksomhetene hvor avtaleområdet til LO Stat og YS Stat er størst, vil den avtalen som dekker flest årsverk i hver enkelt virksomhet innenfor dette avtaleområdet, praktiseres overfor de uorganiserte.

Stortinget fastsetter ordning for de uorganiserte medio juni.

Nyansatte er bundet av den tariffavtalen som gjelder for den organisasjonen de eventuelt er medlemmer av på ansettelsestidspunktet.

Uorganiserte som melder seg inn i en organisasjon, blir bundet av den hovedtariffavtalen som organisasjonen er tilsluttet fra og med innmeldingsdatoen. Disse behandles på lik linje som organisasjonens øvrige medlemmer.

3. Hvem er omfattet av lokale forhandlinger (HTA punkt 1.1.2 og punkt 2.5.1)

Hovedregelen er at alle ansatte med lønn i det statlige tariffområdet på virkningstidspunktet for de årlige lokale forhandlingene, omfattes av forhandlingene. Avlønningsform har ikke betydning. Både ansatte som har avtalt lønn per time, per måned eller per år er omfattet.

Statsansatte som er midlertidig ansatt for å utføre eksternt finansierte oppdrag, og andre midlertidig ansatte, omfattes av hovedtariffavtalene og dermed av de lokale forhandlingene. Dette gjelder i utgangspunktet også de som var ansatt i en svært kortvarig periode per virkningstidspunkt for lokale forhandlinger, som timelønnte tilkallingsvikarer.

I tillegg omfattes ansatte i ulønnet foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-15. For å hindre urimelige utslag, omfattes også ansatte som på virkningstidspunktet for lokale forhandlinger er i ulønnet permisjon – uansett årsak - av inntil én måneds varighet, jf. HTA punkt 2.5.1.

Ansatte som er i ulønnet omsorgspermisjon etter HTA § 20 nr. 7 omfattes ikke av de lokale forhandlingene. Disse skal som tidligere, vurderes lønnsmessig i årets forhandlinger kun dersom de har gjeninntått før virkningsdato for lokale forhandlinger.

Stillinger i statens lederlønnssystem, og i lønnssystemet for dommere i tingrettene og lagmannsrettene, er tatt ut av hovedtariffavtalenes virkeområde, og omfattes dermed ikke av de lokale forhandlingene.

Stillinger som er overenskomstlønnet, omfattes ikke av hovedtariffavtalene, og dermed heller ikke av de lokale forhandlingene.¹

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

4. Hvem er parter (HTA punkt 2.1)

De lokale forhandlingene skal som hovedregel føres mellom arbeidsgiver på det enkelte forhandlingssted og de tillitsvalgte, som representerer hovedsammenslutningenes medlemsorganisasjoner, eventuelt underavdelinger av disse, på forhandlingsstedet.

Det er organisasjonene som avgjør hvem som skal representere dem og orienterer arbeidsgiver skriftlig om hvem som skal innkalles. Representasjon er viktig for å få gjennomført lokale forhandlinger, også for arbeidsgiver. DFD anbefaler derfor at arbeidsgivere legger til rette for at tillitsvalgte i egen virksomhet kan forberede og delta i lokale forhandlinger. Tillitsvalgte har rett til tjenestefri med lønn under utøvelsen av sitt verv. Dette gjelder også ved deltakelse i lokale lønnsforhandlinger, jf. Hovedavtalen § 37 nr. 1.

Der hvor forhandlingene er delegert, er det arbeidsgiver og de tillitsvalgte som representerer organisasjonene på den aktuelle driftsenheten, som er parter i forhandlingene. Se ellers punkt 5 nedenfor.

For virksomheter under "Øvrige" i vedlegg 2 til hovedtariffavtalene, er arbeidsgiver på det enkelte forhandlingssted og forhandlingsberettigede organisasjoner på forbundsnivå parter i forhandlingene, med mindre disse partene blir enige om noe annet.

Organisasjonene under en hovedsammenslutning kan lokalt velge å opptre som én part etter hovedsammenslutningsmodellen. For å kunne benytte hovedsammenslutningsmodellen, må samtlige organisasjoner under vedkommende hovedsammenslutning i virksomheten/driftsenheten være omfattet, og må opptre som én part både under forhandlingene og ved en eventuell tvistebehandling.

Det er ikke noe i veien for at organisasjoner samarbeider under de lokale forhandlingene, for eksempel ved å gi hverandre fullmakter. Slikt samarbeid endrer ikke partsforholdet. Hvem som er part i en eventuell tvist, vil være opp til hva de samarbeidende organisasjonene har avtalt.

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

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

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

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

Delegasjon kan skje for alle typer forhandlinger, dvs. både årlige forhandlinger etter punkt 2.5.1 og/eller forhandlinger på særlige grunnlag etter punkt 2.5.3. Delegasjonen kan også skje for et bestemt tidsrom, men ikke utover tariffperioden, dvs. 30. april 2026. Delegasjonen behøver ikke være lik for de ulike avtaleområdene.

Konsekvensen av at forhandlingene er delegert, er at partene på driftsenhetsnivå fører endelige forhandlinger, og de kan som utgangspunkt benytte alle virkemidlene i punkt 2.5.4. Arbeidsgiver på driftsenhetsnivå kan også avsette økonomiske midler, jf. punkt 2.5.1 første ledd bokstav b.

6. Lokal lønnspolitikk (HTA punkt 2.3)

Statens lønns- og forhandlingssystem forutsetter at virksomheten har en lokal lønnspolitikk, som er kjent blant de ansatte. Partene lokalt skal forsøke å komme fram til en omforent lokal lønnspolitikk om hvordan lønnssystemene skal brukes, og hvilke lønnsmessige tiltak som er hensiktsmessige for å oppnå virksomhetens mål, herunder bruk av de lokale forhandlingshjemlene og rutiner for bruk av disse, jf. hovedtariffavtalene punkt 2.3. Uenighet kan ikke tvisteløses. Den lokale lønnspolitikken gjennomgås i etterkant av hvert hovedtariffoppgjør.

Den lokale lønnspolitikken utformes slik at den sikrer alle en rimelig lønnsutvikling over tid. Det er viktig at arbeidsgiver tenker helhetlig for virksomheten og har en enhetlig holdning til bruk av lønn som virkemiddel, selv om det er ulike hovedtariffavtaler. Det betyr bl.a. at det lokalt må være én samlet lønnspolitikk for hele virksomheten som skal gjelde for alle ansatte, uavhengig av organisasjonstilknytning eller ikke.

I staten gjelder det også et forvaltningsrettslig likebehandlingsprinsipp.

Likebehandlingsprinsippet innebærer bl.a. at arbeidsgiver ikke kan vektlegge tilknytning til en organisasjon eller at man er uorganisert, ved fastsettelse av lønn. Arbeidsgiver må være særlig oppmerksom på dette med ulikelydende hovedtariffavtaler, og unngå lønnsforskjeller som kun skyldes avtaletilknytning.

Selv om det finnes en felles lokal lønnspolitikk på virksomhetsnivå, er det ikke noe i veien for at partene på driftsenhetsnivå foretar omforente tilpasninger, dersom det er nødvendig for å ivareta behov på driftsenhetsnivået.

Lønnspolitikken skal utformes slik at likelønn, herunder lik lønn for samme arbeid og arbeid av lik verdi, kompetanse, erfaring og ansvar, midlertidig ansatte og ansatte i permisjon ivaretas. Det skal utarbeides nødvendige oversikter og sammenstillinger over lønn på alle nivå, fordelt

på kvinner og menn, og eventuelle forskjeller skal kartlegges, jf. HTA punkt 2.3. Lokal lønnspolitikk skal omfatte tillitsvalgtes lønnsutvikling. Tillitsvalgte skal ikke tape lønnsmessig på vervet.

Bruk av arbeidstitler bør fastsettes i den lokale lønnspolitikken. Det er imidlertid ingen forutsetning for bruken av arbeidstitler at man har nedfelt dette i en omforent lønnspolitikk. Det er presisert i hovedtariffavtalene punkt 2.3 at arbeidstitler brukes i tillegg til stillingskodene i lønnsplanheftet.

De lokale partene oppfordres til å etablere minstelønnsnivåer for stillinger hvor det kreves bachelor- og masterutdanning i den lokale lønnspolitikken.

DFD vil understreke at prinsippet om likelønn mellom kjønnene står ved lag. Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal ulikhetene rettes opp, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 34 og HTA 2.5.3. nr. 3. Bestemmelsen viser til de øvrige diskrimineringsgrunnlagene, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 6. Arbeidsgivers oppretting av lønnsforskjeller som faller inn under HTA 2.5.3. nr. 3, skal ikke dekkes av avsetningen til lokale forhandlinger etter HTA 2.5.1.

7. Økonomi

7.1. Ramme

Den økonomiske avsetningen til de årlige lokale forhandlingene fremgår av punkt 2.5.1 i alle hovedtariffavtalene. I år er det tre ulike økonomiske avsetninger.

Etter avtalene med Akademikerne og Unio skal det føres lokale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 3,30 prosent av lønnsmassen. Etter avtalen med YS Stat skal det føres lokale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 2,70 prosent av lønnsmassen. Etter avtalen med LO Stat skal det føres lokale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 1,35 prosent av lønnsmassen.

Når det gjelder de uorganisertes lønnsmasse, vises det til departementets forslag til Stortinget om at de uorganiserte vil følge det avtaleområdet som dekker flest årsverk i virksomheten. I de virksomhetene hvor avtaleområdet til LO Stat og YS Stat er størst, vil den avtalen som dekker flest årsverk i hver enkelt virksomhet innenfor dette avtaleområdet, praktiseres overfor de uorganiserte.

Virkningstidspunktet for lokale forhandlinger er 1. mai 2025. Andre virkningstidspunkt kan ikke avtales.

DFD minner om at 100 prosent av avsetningen i år er fordelt til lokale forhandlinger i avtalene med Akademikerne og Unio og i avtalen med YS Stat er 75 prosent av avsetningen fordelt til lokale forhandlinger. Det vil si at i disse tre avtalene er mesteparten av den økonomiske rammen fordelt lokalt. I avtalen med LO Stat er 40 prosent avsatt til lokale forhandlinger,

mens 60 prosent er gitt som et sentralt tillegg. De ulike økonomiske profilene må partene hensynta under forhandlingene. Se punkt 8.

7.2 Beregning av avsetning til lokale forhandlinger

Grunnlaget for den sentrale avsetningen til de lokale forhandlingene er den avtalte prosentvise avsetningen multiplisert med gjennomsnittlig årslønn slik den er angitt av Digitaliserings og forvaltningsdepartementet og antall årsverk per 1.mai slik det er definert under.

Eksempel 1: Lokal avsetning i avtalene med LO Stat

$$\text{Gjennomsnittlig årslønn} \times \text{årsverk per 1.mai} \times 1,35 \%$$

Eksempel 2: Lokal avsetning i avtalene med YS Stat

$$\text{Gjennomsnittlig årslønn} \times \text{årsverk per 1.mai} \times 2,7 \%$$

Eksempel 3: Lokal avsetning i avtalene med Akademikerne og Unio

$$\text{Gjennomsnittlig årslønn} \times \text{årsverk per 1.mai} \times 3,30 \%$$

DFDs beregnede gjennomsnittlig årslønn herunder hjelpearke for 2025, som skal benyttes i de lokale forhandlingene legges ut på regjeringen.no.

Gjennomsnittslønnen er beregnet med bakgrunn i DFDs sentrale lønnsstatistikk. Statistikken bygger på samme tallgrunnlag som de sentrale partene er enige om i Statistikk- og beregningsutvalget i staten (SBU). Utgangspunktet er lønn per 1. oktober 2024 tillagt sentralt avtalte tillegg som ikke er kommet til utbetaling innen 1. oktober.

Med dette som grunnlag beregner DFD gjennomsnittlig årslønn på den enkelte virksomhet for de avtaleområder der det er avsatt sentrale midler til lokale forhandlinger. Det er denne årslønnen som det enkelte forhandlingssted skal benytte ved utregning av den lokale avsetningen.

Årsverk beregnes ut fra avtalt stillingsprosent for den enkelte ansatte per 1. mai 2025. Dersom det per 1. mai 2025 foreligger en midlertidig avtale om reduksjon/økning i stillingsprosent for en periode, legges den reduserte/økte stillingsprosenten til grunn. Alle ansatte som mottar lønn per 1. mai med definert stillingsprosent skal telles med i årsverksberegningene for beregning av lokal avsetning, jf. punkt 3. Dette inkluderer som tidligere nevnt, ansatte i betalt permisjon og midlertidige ansatte. Overenskomstlønne, ansatte på statens lederlønnssystem, dommere i tingretter og lagmannsretter, innleide og læringer skal ikke telles med.

Ansatte i ulønnet permisjon og timelønne uten definert stillingsprosent, skal ikke omfattes av årsverksberegningene, selv om de omfattes av forhandlingene. Årsverkene til de uorganiserte skal følge det avtaleområdet som Stortinget fastsetter medio juni. DFD har foreslått samme ordning som i 2024, det vil si at hvilket avtaleområde som er størst i virksomhetene er basert på sentralt innsendte medlemslister per 1. oktober 2024.

Dersom det har skjedd større endringer i virksomheten f.eks. som følge av virksomhetsoverdragelse av personell, større endringer i medlemstall, mv. kan arbeidsgiver ta kontakt med DFD som vil vurdere å foreta en ny beregning.

Den totale beregnede avsetningen til lokale forhandlinger skal brukes til forhandlinger etter punkt 2.5.1. I de tilfellene der forhandlingene er delegert, og delegasjonen omfatter årlige forhandlinger etter punkt 2.5.1, skal partene på virksomhetsnivå/forhandlingssted angitt i vedlegg 2 i hovedtariffavtalene, forhandle om fordelingen av avsetningen til lokale forhandlinger.

Dersom forhandlingsstedene eller driftsenhetene legger til avsetningen med egne økonomiske midler, jf. punkt 2.5.1, bokstav b, skal arbeidsgiver orientere om dette før forhandlingene starter, slik at partene er informert om hva som er den totale økonomiske rammen ved forhandlingsstart. Den samlede avsetningen skal gjennomgå i det forberedende møtet, jf. HTA punkt 2.6.3, se punkt 8.2. Arbeidsgiver kan ikke ensidig sette betingelser for hva et tilskudd til lokale forhandlinger kan benyttes til. En forutsetning for å avsette økonomiske midler fra virksomheten, er at det er budsjettmessig dekning for merkostnadene.

7.3. Kostnadsberegning

Utgangspunktet for beregningene av lønnstillegg i de årlige lokale forhandlingene er avtalt årslønn per 1. mai, og etter det sentrale tillegget som gis på avtalene med LO Stat og YS Stat. Dersom det skjer endringer i avtalt lønn i perioden mellom virkningsdato og forhandlingenes avslutning (f.eks. ansiennitetsopprykk eller opprykk på særlig grunnlag), skal dette ikke belastes den lokale avsetningen iht. HTA 2.5.1.

Kostnadsberegningen i avsetningen til de lokale forhandlingene beregnes for 12 måneder og er uten arbeidsgiveravgift, feriepengetillegget og pensjonspremie.

7.4 Om fremforhandlede tillegg i årlige 2.5.1 forhandlinger

DFD ønsker å gjøre oppmerksom på at de generelle sentrale prosenttilleggene i avtalene med LO Stat og YS Stat skal beregnes av fastlønnen per 1. mai før de lokale tilleggene. Tillegg gitt etter 2.5.1 skal inngå i beregningsgrunnlaget for lønnsstigetilleggene i hovedtariffavtalene, så lenge de gjelder fra samme dato eller senere som virkningstidspunktet for 2.5.1-tilleggene.

Der partene avtaler prosentvise tillegg, eller fastsetter ny lønn uten å angi et konkret kronetillegg, er det særlig viktig å ha et avklart forhold til hva slags konkret kronetillegg det

betyr at den eller de ansatte skal få fra virkningstidspunktet og som skal være grunnlaget for kostnadsberegningen mot avsetningen.

8. Gjennomføring av årlige lokale forhandlinger (HTA punkt 2.5 og 2.6)

8.1. Frister

De lokale forhandlingene skal gjennomføres så raskt som mulig og sluttføres innen 31. oktober 2025. Dersom fristen ikke kan overholdes, må det søkes om utsettelse til DFD, som drøfter saken med hovedsammenslutningene. Fristen for slutføring av lokale forhandlinger omfatter også de tilfellene der forhandlingene delegeres etter HTA punkt 2.2, slik at forhandlingene på delegert nivå må være ferdige før fristen for slutføring. Det er derfor viktig at partene på virksomhetsnivå prioriterer drøftinger/avklaringer om delegering og fordeling av avsetning så tidlig som mulig.

8.2. Forberedende møte før de årlige lokale forhandlingene (HTA punkt 2.6.3)

Det skal holdes et forberedende møte mellom partene om gjennomføringen. I de tilfeller der forhandlingene er delegert, må det først holdes et forberedende møte på virksomhetsnivå. Partene på driftsenhetsnivå må avvente referat og protokoll fra virksomhetsnivå før de avholder sitt forberedende møte. Partene på virksomhetsnivå kan ved enighet gi føringer for forhandlingene på driftsenhetsnivå.

Lokale parter er likeverdige parter og oppfordres til å finne gode prosesser for gjennomføring av forhandlingene. Dersom lokale parter ikke avtaler noe annet, skal forhandlingene følge prosedyrene som er fastsatt i HTA punkt 2.6.3 sjette ledd nr. 1-7.

Organisasjonene avklarer under det forberedende møtet om hovedsammenslutningsmodellen skal benyttes. Organisasjonene avgjør forhandlingsdelegasjonens sammensetning, og hvilken representant som skal lede forhandlingene med arbeidsgiver.

Lokale forhandlinger forutsetter at lønnsdata foreligger i en slik form at partene så vidt mulig unngår uenighet om tallgrunnlaget. Før forhandlingene skal derfor partene avklare hvilke statistikker og lønnsopplysninger som skal være grunnlag for forhandlingene, jf. HTA punkt 2.6.3 andre ledd. De sentrale partene er enige om at avklaring ikke er drøfting, og partene må derfor bli enige. Statistikkene kan etter behov omfatte stillingsbetegnelse, stillingsbrøk og kode, eventuelt opplysninger om ansiennitet og andre lønnsopplysninger, herunder historiske data, som er nødvendig for gjennomføringen av lokale forhandlinger.

I det forberedende møtet gjennomgås forhandlingsgrunnlaget og den samlede avsetningen til forhandlingsstedet. De lokale partene skal diskutere hvorvidt deler av potten skal brukes til generelle tillegg og/eller gruppetillegg. Dette gjelder også dersom det er gitt generelle sentrale tillegg. Generelle sentrale tillegg er ikke til hinder for at det også kan gis individuelle lokale tillegg.

DFD minner om at partene bør bli enige om hvor stor del av den samlede avsetningen som

skal legges ut i første tilbud fra arbeidsgiver, og at første tilbud gjenspeiler krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene. Partene bør også bli enige om fremdriften av forhandlingene, herunder når krav skal fremlegges og eventuelt hvor mange tilbud og krav partene skal utveksle. Hvis partene ikke er enige om en annen prosess, skal tilbud og krav utveksles samtidig, dersom én av partene krever dette.

Partene har et felles ansvar for at den økonomiske rammen er benyttet og at avtalte føringer er fulgt.

8.3. Lokale forhandlinger og forhandlinger på særskilt grunnlag (HTA punkt 2.5.1 og punkt 2.5.3)

Lokale forhandlinger etter avtalenes punkt 2.5.1, er hovedregelen for endring av lønn lokalt.

Forhandlinger på særlige grunnlag kan føres etter punkt 2.5.3, dersom vilkårene er oppfylt. Kostnadene ved disse forhandlingene tas av virksomhetenes egne midler.

Krav som er fremmet etter punkt 2.5.3, men som ikke er ferdig forhandlet/tvisteløst, hindrer ikke partene i å fremme krav om lønnsendring for de det gjelder i forbindelse med de årlige forhandlingene etter HTA punkt 2.5.1. Det er viktig å være oppmerksom på at forhandlinger som hører hjemme under HTA pkt. 2.5.3 skal tas utenfor potten.

Omgjøring/endring av stillingskoder er en forhandlingssak. Omgjøring/endring av en stillingskode til en annen, kan være aktuelt dersom det har skjedd vesentlige/reelle endringer i en stillings arbeids- og/eller ansvarsoppgaver. Partene kan bli enige om å endre stillinger fra en stillingskode til en annen for en navngitt arbeidstaker, eller for en gruppe. Ansettelsesmyndigheten skal ikke behandle endringen. Ved omgjøring/endring av stillingskode er det bare de stillingskoder som er nedfelt i hovedtariffavtalenes gjennomgående lønnsplan, eller den enkelte etatslønnsplan, som skal benyttes.

Bruk av arbeidstitler er ikke en del av de lokale lønnsforhandlingene.

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

8.4. Generelt om virkemidler (HTA punkt 2.5.4)

Bare de virkemidlene som er omtalt i punkt 2.5.4 kan benyttes under de lokale forhandlingene.

Følgende virkemidler kan benyttes i de lokale forhandlingene (HTA punkt 2.5.1, 2.5.2 og 2.5.3):

- Generelt tillegg
- Gruppetillegg

- Individuelle tillegg
- Flytte ansatte mellom lønnsstige og direkte plassert avlønning
- Endret stillingskode
- Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested og lignende
- Opprette og endre særavtaler

Alle virkemidlene kan benyttes. DFD gjør oppmerksom på at alternativet «opprette og endre særavtale» ikke er en generell hjemmel for å opprette særavtale, men må være knyttet til lokale lønnsforhandlinger. Kostnadene til en slik særavtale må tas av avsetningen til lokale forhandlinger.

8.4. Avslutning, protokoll og evaluering

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

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

Kort tid etter at de lokale forhandlingene er gjennomført, skal det avholdes et evalueringsmøte hvor partene lokalt utveksler erfaringer fra årets forhandlinger, jf. hovedtariffavtalene punkt 2.6.6. Der forhandlingene er delegert, bør evalueringen av forhandlingene, på driftsenhetsnivå, foreligge før partene på virksomhetsnivå evaluerer sine forhandlinger.

8.5. Årlig lønnsregulering for ledere (HTA punkt 2.5.2)

Bestemmelsene om lønnsendring for ledere som er omfattet av hovedtariffavtalene, er regulert i hovedtariffavtalene punkt 2.5.2. Bestemmelsen sier at fagdepartementet eller virksomhetens styre fastsetter lønnsendring for virksomhetens øverste leder. Dette innebærer at lønn for øverste leder av virksomheten fastsettes administrativt for alle virksomhetsledere uavhengig av om de er på lederlønnskontrakter eller omfattes av HTA. Fordi det kun er lønnsendringer for virksomhetens øverste leder og neste ledernivå som kan skje i medhold av bestemmelsen, vil det ikke være aktuelt å delegere denne adgangen til driftsenhet.

Lønnsendring for ledere på neste ledernivå fastsettes av øverste leder. Lønnsendringen avtales med de forhandlingsberettigede organisasjonene, men kommer partene ikke til enighet, skal arbeidsgivers siste tilbud gjelde. Det skal settes opp protokoll fra møtet. Med neste ledernivå menes ledere med personalansvar som er direkte underlagt virksomhetens øverste leder og rapporterer direkte til denne. Neste ledernivå vil typisk utgjøre virksomhetens toppledergruppe. Det er bare lønnsendringen som skal avtales med organisasjonene, ikke hvem som omfattes av neste ledernivå.

Lønnsendringer for ledere som omfattes av punkt 2.5.2 må imidlertid dekkes innenfor virksomhetens eget budsjett, og skal ikke dekkes av avsetningen til lokale forhandlinger.

Ledere som omfattes av HTA punkt 2.5.2, er omfattet av HTA og skal derfor i utgangspunktet telles med i årsverkene som legges til grunn i beregning av lokal avsetning. Etter lønnsoppgjøret i 2024 har bestemmelsen fått ulik ordlyd i hovedtariffavtalene: i avtalene med LO Stat og YS Stat er det tatt inn i bestemmelsen at «disse stillingenes årsverk ikke skal telle med i utregning av den lokale avsetningen», mens det i avtalene med Akademikerne og Unio ikke er en slik presisering. DFD ser det som viktig at regler for beregning av den lokale avsetningen harmoniseres. Departementet har derfor i samråd med LO Stat og YS Stat kommet til at årsverkene for ledere som er omfattet av HTA punkt 2.5.2 også i disse to avtalene skal inngå i beregningen av den lokale avsetningen, på tross av ordlyden i HTA punkt 2.5.2.

Lønnsendring kan bare foretas i tilknytning til de årlige lokale forhandlingene, eller dersom vilkårene for lønnsendring på særlige grunnlag etter punkt 2.5.3 er oppfylt.

9. Tvist

Ved forhandlinger på virksomhetsnivå kan tvister om endring av lønns plassering etter punkt 2.5.1 og etter forhandlinger på særlige grunnlag etter punkt 2.5.3 nr. 1 bokstav a)-c), bringes inn for Statens lønnsutvalg etter punkt 2.7.2. Ved tvister på delegert nivå, må tvisten bringes inn for virksomhetsnivået. Det er bare parter på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2 som kan bringe tvister i forbindelse med lokale forhandlinger inn for Statens lønnsutvalg. For nærmere beskrivelse av tvisteløsning vises det til nettsidene til Statens lønnsutvalg:

<https://statenslonnsutvalg.no>

Avtaleresultatet mellom de av partene som måtte være enige, kan ikke iverksettes før kjennelse fra Statens lønnsutvalg foreligger.

10. Taushetsplikt og innsyn i lønnsopplysninger

Offentleglova og særavtale om lønns- og personalopplysninger m.m. regulerer spørsmål om taushetsplikt og hva som kan gis ut av opplysninger. Partene kan før forhandlingene bli enige om hvordan opplysninger skal håndteres gjennom de ulike fasene.

Offentleglovas regler gjelder også for materiale som utformes til lokale forhandlinger. Hovedregelen er at alt er offentlig med mindre det er hjemmel for å unnta. Det følger av kytyme at det er taushetsplikt under forhandlingene. Partene har både før, under og etter lønnsforhandlingene taushetsplikt om personlige forhold som kommer fram om enkeltpersoner i forbindelse med forhandlingene. Dette følger blant annet av offentliglova § 13, jf. forvaltningsloven § 13 første ledd nr. 1, men også av den gjensidige lojalitetsplikt mellom partene. Opplysninger som ikke er tatt opp med den enkelte, bør ikke fremlegges under forhandlingene.

Protokollen fra forhandlingene er offentlig og skal utleveres til den som ber om det. Det oppfordres til at konkret organisasjonstilknytning ikke skal fremgå av protokollen

11. Medlemslister og personvern

Opplysninger om fagforeningsmedlemskap er en særlig kategori av personopplysninger, som det er forbudt å behandle med mindre det finnes unntak, jf. EUs personvernforordning artikkel 9 nr. 1. Unntak som muliggjør behandling i forbindelse med forhandlinger og utbetaling av lønn, er personopplysningsloven § 6 og Særavtale om lønns- og personalopplysninger. Statlige arbeidsgivere er rettslig forpliktet til å forhandle og utbetale fremforhandlet lønn til sine ansatte etter hovedtariffavtalen og tjenestetvistloven. Det generelle rettsgrunnlaget for behandling (behandlingsgrunnlaget) av medlemsinformasjon kan følge av personvernforordningen artikkel 6 nr. 1 bokstav c fordi behandlingen er nødvendig for å oppfylle en rettslig forpliktelse eller bokstav b fordi den er nødvendig for å oppfylle arbeidskontrakten.

For å kunne gjennomføre lokale forhandlinger, og for å utbetale korrekt fremforhandlet lønn, er det nødvendig for arbeidsgiver å vite hvilke ansatte som omfattes av de ulike lokale forhandlingene. Arbeidsgiver må da vite hvilket avtaleområde den enkelte ansatte skal følge, og i de tilfeller det ikke er inngått avtale om forhandlinger etter hovedsammenslutningsmodellen, vil det være nødvendig med opplysninger om medlemskap i tjenestemannsorganisasjon. Det er den enkelte fagforening som har opplysninger om sine medlemmer. Hvordan man best kan få denne oversikten må derfor gjøres i dialog med lokale tillitsvalgte.

Arbeidsgiver plikter å behandle personopplysninger i tråd med personvernforordningen (GDPR) og har som regel behandlingsansvar for behandlingene av personopplysninger som gjøres i forbindelse med de lokale forhandlingene og ved iverksettelse av de sentrale oppgjøret. DFD vil presisere at opplysningene kun gjøres tilgjengelig for dem som trenger opplysningene for å administrere lønnsutbetalingene og foreta beregning av lønnsmasse

Med hilsen

Ragnar Ihle Bøhn (e.f.)
avdelingsdirektør

Anne Elisabeth Wold Sæther
Fagdirektør

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Kopi:
Hovedsammenslutningene i staten
Statens arbeidsgiverstøtte, DFØ