



Rikslønnsnemnda

RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE

SAK 4/2024

TVISTEN MELLOM LO STAT OG STATEN V/DIGITALISERINGS- OG
FORVALTNINGSDEPARTEMENTET I FORBINDELSE MED STATSOPPGJØRET 2024

AVSAGT 20.11.2024

RIKSLØNNSNEMNDAS SAMMENSETNING:

Sorenskriver Liv Synnøve Taraldsrud, leder

Seniorforsker Erling Barth

Professor Bjørnar Borvik

Egil André Aas, leder i LO Stat

Gisle Norheim, statens personaldirektør

Ellen Dalen, 1. nestleder i NTL

Ragnar Ihle Bøhn, avdelingsdirektør arbeidsgiverpolitisk avdeling i Digitaliserings- og
forvaltningsdepartementet

INNHold

GENERELT	3
SAKSGANG	3
KJENNELSE	3
SAKSGANGEN FREM TIL BEHANDLING I RIKSLØNNSNEMNDA	3
PARTENES PÅSTANDER	4
PARTENES ANFØRSLER	6
LO STAT SKRIVER I INNLEGG AV 30. SEPTEMBER 2024:	6
STATEN V/DIGITALISERINGS- OG FORVALTNINGSDEPARTEMENTET (DFD) SKRIVE I INNLEGG AV 9. OKTOBER:	25
PARTENES KOMMENTARER	54
LO STAT SKRIVER I KOMMENTAR AV 16. OKTOBER 2024:	54
STATEN V/DIGITALISERINGS- OG FORVALTNINGSDEPARTEMENTET (DFD) SKRIVER I KOMMENTAR AV 28. OKTOBER 2024:.....	60
RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER.....	73
SLUTNING	75

GENERELT

Rikslønnsnemnda har i sak 4/2024 behandlet arbeidstvisten mellom LO Stat og staten v/Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet i forbindelse med Statsoppgjøret 2024.

Etter lov 27. januar 2012 nr. 10 om lønnsnemnd i arbeidstvister (lønnsnemndloven) § 3 fjerde ledd skal nemnda i saker etter tjenestetvistloven § 26 og § 26 a settes med en leder og seks andre medlemmer. Partene i den enkelte tvist utpeker ett medlem hver med stemmerett. LO Stat har utpekt Ellen Dalen og staten har utpekt Ragnar Ihle Bøhn.

Under hovedforhandlingen har Imran Haider og Lornts Nagelhus vært prosessfullmektiger for LO Stat. Anne Elisabeth Wold Sæther har vært prosessfullmektig for staten.

Henriette Jevnaker møtte som partsrepresentant for LO Stat. Oddbjørn Tønder og Stine Karlsen møtte for staten. Jevnaker og Tønder forklarte seg for nemnda.

Følgende avga vitneforklaring:

Leder i NTL, Kjersti Barsok, avdelingsleder i forhandlingsavdelingen i LO Tone Faugli, sekretær i LO stat Finn Olav Haga, forbundssekretær i NTL Stat Guro Vadstein og avdelingsdirektør Inger Harstveit i Finansdepartementet.

Seniorrådgiver Mona Ekelund, seniorrådgiver Maria Schilvold og rådgiver Inger Beate Tyrhaug har fungert som sekretærer for nemnda.

SAKSGANG

Partene har gjort rede for sine standpunkter ved skriftlige innlegg, kommentarer og muntlig prosedyre under hovedforhandling 15. november 2024.

Etter rådslagning og stemmegivning ble det 20. november 2024 avsagt slik:

KJENNELSE

SAKSGANGEN FREM TIL BEHANDLING I RIKSLØNNSNEMNDA

Tvisten har oppstått i forbindelse med Statsoppgjøret 2024 mellom LO Stat, YS Stat, Akademikerne og Unio på arbeidstakersiden og staten v/Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet på arbeidsgiversiden. Etter brudd i forhandlingene gikk tvisten til mekling.

Det ble gjennomført mekling 2., 21., 22. og 23. mai, med frist 23. mai kl. 24.00. Etter å ha meklet på overtid nådde LO Stat og YS Stat, med meklerens mellomkomst, frem til en forhandlingsløsning 24. mai. LO Stat sendte forhandlingsløsningen til uravstemning. Flertallet av medlemmene forkastet løsningen. LO Stat og staten ble 17. juni 2024 enige om at Statsoppgjøret 2024 skulle få sin endelige avgjørelse ved frivillig nemndbehandling med Rikslønnsnemnda som tvisteløsningsorgan.

Rikslønnsnemnda mottok 25. juni 2024 forespørsel fra partene om å behandle interesseløst tvisten, jf. lov om lønnsnemnd i arbeidstvister (lønnsnemndsloven) § 2 første ledd.

PARTENES PÅSTANDER

LO STAT HAR NEDLAGT SLIK JUSTERT PÅSTAND AV 15. NOVEMBER 2024:

Prinsipal påstand:

Det etableres fire likelydende hovedtariffavtaler i staten i tråd med forhandlingsresultatet i Riksmeklerens møtebok i sak 2024-026, og med nedenstående tillegg. Virkningstidspunktet settes til 1. mai 2024.

Punkt 1.3 får følgende tillegg tilsvarende LO Stats HTA 2022-2024:

Hver av partene kan i perioden fremme forslag til endringer i hovedtariffavtalen av lønnsmessig art, jf. tjenestetvistloven § 29, og ved uenighet bringe saken inn for Statens lønnsutvalg.

Punkt 1.5 får følgende tillegg:

De sentrale parter har ansvar for å rette opp skjevheter mellom virksomheter og mellom grupper i staten, dersom det er behov for det.

Punkt 2.3

- ***I andre avsnitt strykes ordene «over tid» i andre setning slik at setningen lyder:***
Den lokale lønnspolitikken utformes slik at den sikrer alle en rimelig lønnsutvikling ~~over tid~~ og 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.
- ***I andre avsnitt fjernes følgende setning:***
I forbindelse med utarbeidelse av lokal lønnspolitikk oppfordres partene til å etablere minstelønnsnivåer for stillinger hvor det kreves bachelor og masterutdanning.

Punkt 2.5.2: Følgende setning fjernes:

«Disse stillingenes årsverk skal ikke telle med i utregningen av den lokale avsetningen»

Punkt 2.5.3

Nytt nr. 4:

Dokumenterte lønnsforskjeller på 5 % innenfor samme virksomhet for samme arbeid og arbeid av lik verdi, kompetanse, erfaring og ansvar, skal rettes opp i samråd med tillitsvalgte og kan bringes inn for Statens lønnsutvalg ved uenighet.

Punkt 2.5.4

bokstav a om generelt tillegg får tilføyelse og vil lyde:
generelt tillegg til alle

Punkt 2.7.1 erstattes med nytt punkt 2.7.1 og de øvrige bestemmelsene oppdateres i henhold til dette. Nytt punkt 2.7.1 får følgende innhold:

De lokale parter må bekrefte overfor de sentrale parter at prinsippene for lønnspolitikk inntatt i HTA i punkt 2.3, samt eventuelle sentrale føringer for oppgjøret, er fulgt. De sentrale partene skal legge et omforent forhandlingsresultat til grunn.

I særlige tilfeller kan de lokale parter bli bedt om å foreta nødvendige justeringer.

Dersom hovedsammenslutningen til en organisasjon som organiserer minst 10 % av de ansatte ved forhandlingsstedet krever det, kan hele resultatet etter 2.5.1-forhandlingene for et forhandlingssted bringes inn til Statens lønnsutvalg-

Punkt 2.7.1 som blir nytt punkt 2.7.2 får følgende tillegg som tas inn i slutten av punktet:

Dersom disse partene ikke blir enige, kan saken tvisteløses etter pkt. 2.7.2.

Punkt 2.7.2 som blir nytt punkt 2.7.3 får følgende endringer:

Angivelsen av pkt. 2.5.3 nr. 1 i første avsnitt endres slik at bestemmelsen henviser til pkt.

2.5.3. Nytt første avsnitt lyder da slik.

Ved forhandlinger om endring av lønsplassering etter pkt. 2.5.1 og ved forhandlinger på særlig grunnlag etter pkt. 2.5.3 nr 1 og 4, kan hver av partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2 bringe saken inn for Statens lønnsutvalg i samsvar med tjenestetvistlovens regler.

Det tas inn nytt avsnitt 2 med følgende tekst:

Statens lønnsutvalg kan i tillegg avgjøre tvister nevnt i HTA punkt 2.7.1. Disse skal avgjøres i tråd med prinsippene som følger av HTA punkt 2.3 og eventuelle føringer som er gitt av de sentrale parter i tariffoppgjøret.

Det settes nye nivåer for minste tillatte begynnerlønn for alle stillingskoder. Disse nivåene må bygge på faktisk innplassering av nyansatte i dag og ivareta relasjonen mellom stillingskoder.

Det sentrale generelle tillegget gjøres også gjeldende for de som er ansatt før, men tiltrer stillingen etter 1. mai

Subsidiær påstand:

Under forutsetning av forskjellige hovedtariffavtaler i staten:

Hovedtariffavtalen LO Stat – Staten (2024-2026) skal lyde tilsvarende samme HTA (2022-2024) med tillegg av følgende punkter:

Punkt 2.5.2: Følgende setning tas inn:

«Disse stillingenes årsverk skal ikke telle med i utregningen av den lokale avsetningen»

Setningen i punkt 2.5.2 tas også inn i avtalen til Akademikerne og Unio-avtalen.

Punkt 2.5.3 Særlige grunnlag

Følgende tillegg tas inn i nr. 3 slik at nr 3 lyder:

Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 34.

Det samme gjelder der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn

diskrimineringsgrunnlagene i likestillings- og diskrimineringslovens § 6 eller arbeidsmiljøloven § 13-1.

Det skal settes opp protokoll fra møtet.

Stillingskodene 1363 Seniorkonsulent og 1434 Rådgivere flyttes fra lønnsspenn til kort lønnsstige.

Det avsettes 80 prosent til sentrale forhandlinger og punkt 2.5.1 endres i tråd med dette.

Virkningstidspunktet settes til 1. mai 2024.

STATEN V/DIGITALISERINGS- OG FORVALTNINGSDEPARTEMENTET (DFD) HAR NEDLAGT SLIK PÅSTAND AV 9. OKTOBER 2024:

1. Hovedtariffavtalen 1. mai 2024 – 30. april 2026 mellom staten ved Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet på den ene side og YS Stat på den annen side, som fremgår av Riksmeklers møtebok i sak 2024-027, gjøres gjeldende for medlemmer av LO Stat og tilsluttede medlemsorganisasjoner som er omfattet av hovedtariffavtalen.
2. Virkningstidspunktet for sentrale tillegg og tillegg gitt etter lokale forhandlinger etter hovedtariffavtalen pkt. 2.5.1 fastsettes av Rikslønnsnemnda på vanlig måte for de av LO Stats medlemmer som ikke omfattes av tjenestetvistloven § 26 a.
3. For de av LO Stats medlemmer som er omfattet av tjenestetvistloven § 26 a, settes virkningstidspunktet for sentrale tillegg og tillegg gitt etter lokale forhandlinger etter hovedtariffavtalen pkt. 2.5.1 til 1. mai 2024

PARTENES ANFØRSLER

Anførselene bygger på partenes egne fremstillinger i de skriftlige innlegg til Rikslønnsnemnda.

LO STAT SKRIVER I INNLEGG AV 30. SEPTEMBER 2024:

PÅSTANDSGRUNNLAG

Generelt om tariffområdet stat og forhandlingsmodellen

Tariffområdet stat dekker om lag 200 statlige virksomheter. Virksomhetene er store og små, noen er spredt over hele landet og andre holder til på én lokasjon. Tariffområdet er regulert i egen lov, tjenestetvistloven.

Organisasjonene har hatt forhandlingsrett helt tilbake til 1933. Den gang bar forhandlingsretten mer preg av å være drøftingsrett, idet lønns- og arbeidsvilkår ble fastsatt ensidig av myndighetene. Gjensidig bindende tariffavtaler ble først innført med gjeldende tjenestetvistlov av 1958.

Fra 1958 forhandlet staten fram fire likelydende tariffavtaler med de respektive hovedsammenslutningene. Det er hovedsammenslutningene, jf. tjenestetvistloven, som er part i hovedtariffavtalene. Hver av hovedsammenslutningene representerer forbundene innenfor sin hovedorganisasjon som har medlemmer i det statlige tariffområdet og som er omfattet av avtalene.

Ved hovedoppgjøret i 2016 ble Akademikerne og staten enige om en tariffavtale som avvek fra den avtalen staten inngikk med de øvrige hovedsammenslutningene. I 2022 ble Unio og staten enige om at også Unio skulle ha en avtale tilsvarende Akademikernes avtale.

Fra 2016 til og med 2023 har staten og Akademikerne i de sentrale forhandlingene blitt enige om at alle pengene skal fordeles lokalt, mens staten er blitt enig med LO Stat og YS om til dels store, sentrale avsetninger. Dette har i seg selv gitt grobunn for ulik avlønning, ettersom fullstendig

avsetning av ramma til lokal pott favoriserer virksomheter med et høyt lønnsnitt, mens store avsetninger til sentrale tillegg har til dels favorisert virksomheter med lavt lønnsnitt.

Hver av hovedsammenslutningene har nedsatt et forhandlingsutvalg bestående av berørte forbund. Gangen i forhandlingene kan beskrives som følger:

- Ved avslutning av forhandlinger eller mekling, skal hovedsammenslutningens delegasjon enten anbefale eller forkaste et forhandlings- eller meklingsforslag.
- Ved hovedsammenslutningens forkastelse av forhandlingsforslag, skal sammenslutningen varsle kollektiv plassoppsigelse og ta ansvar for mekling.
- Dersom en forhandlingsammenslutning anbefaler et meklingsforslag, kan ikke den enkelte fagforening iverksette arbeidskamp før etter svarfristens utløp, men ikke utover 14 dager.
- Dersom hovedsammenslutningen avholder uravstemning om resultatet, må resultatet være klart innen frist avtalt med Riksmekleren.
- Dersom uravstemningen er bindende, må hovedsammenslutningen forholde seg til dette. Ved bindende, negativt resultat, anses resultatet som forkastet.

Lønns- og stillingsbestemmelsene for de ansatte som er omfattet av hovedtariffavtalen til LO Stat og YS fremkommer dels forutsetningsvis av tjenestetvistloven og dessuten flere steder i Hovedtariffavtalen.

Tjenestetvistloven § 31 fastsetter hvem som representerer staten som arbeidsgiverpart. Det er Kongen med Stortingets samtykke, som inngår hovedtariffavtale på vegne av staten. Hovedtariffavtalene må godkjennes av Stortinget. Regjeringen gir Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet (DFD) fullmakt til å representere staten i forhandlingene og gjennomfører tariffoppgjøret. Staten som arbeidsgiverpart er i en særstilling av flere grunner. For det første er tariffoppgjørene i staten en del av regjeringens inntektspolitikk. Gjennom inntektspolitikken har regjeringen et overordnet nasjonalt ansvar for lønnsutviklingen og sysselsettingen. Statens opptreden i forhandlingene, både med hensyn til å føre en ansvarlig inntektspolitikk og selve gjennomføringen av forhandlingene, har en viktig symboleffekt overfor andre aktører i arbeidsmarkedet. Staten har også visse særpreg, blant annet at virksomhetenes omfang fastsettes gjennom politiske vedtak og de har et bredt spekter av oppgaver og størrelse, og produksjonen av tjenester i det vesentlige omsettes ikke i et marked.

Kort om oppbygging av hovedtariffavtalen

Del 1: Hovedtariffavtalen i staten er inngått mellom staten og hovedsammenslutningene. I punkt 1.1.2 ligger omfangsbestemmelsen: «Hovedtariffavtalen omfatter enhver arbeidstaker som går inn under tjenestetvistloven dersom ikke annet er avtalt.» I del 1 ligger også regler for sentrale forhandlinger i perioden samt reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår.

Del 2: Her er det gitt lokale bestemmelser. Definisjon av parter og forhandlingssteder, samt grunnlag for lokale forhandlinger i form av lokal lønnspolitikk og regler for gjennomføring av lokale forhandlinger, både de som er basert på at det er satt av midler til lokale forhandlinger og rene lokale bestemmelser for lokal lønnsdannelse. Eksempler på det siste er punkt 2.5.3 der det kan føres forhandlinger dersom visse vilkår er oppfylt. Virkemidler og lønnsregulering for ledere ligger også i del 2. I punkt 2.7 reguleres tvistebestemmelser ved uenighet i lokale forhandlinger, både med hensyn til hvilke saker som kan tvistes i Statens lønnsutvalg og tvist om opprettelse og endring av særavtaler samt bestemmelser som omtaler rettstvister.

Del 3: Fellesbestemmelsene fremgår av denne delen. Del 3 inneholder for eksempel definisjoner og bestemmelser om bruk av lønnsplan og opprykk. Bestemmelser om for eksempel arbeidstid, reisetid, gruppelivsordning og ytelse ved yrkesskade ligger i denne delen av hovedtariffavtalen i staten.

Del 4: Pensjon

Del 5: Diverse

Del 6: Avtalefestet ferie

Del 7: Varighet

Del 8: Rettstvist

I tillegg kommer flere vedlegg, herunder vedlegg 1 som angir lønnsplanen.

Lønnsplanene inneholder minstelønnsbestemmelser fastsatt i lønnstrinn, og oversikt over godskrivingsreglene for enkelte stillingskoder. Trinnene framgår av A-lønnstabellen inntatt som er vedlegg 1 til avtalen.

Det grunnleggende prinsippet for statens stillingssystem er differensiering ut fra ansvarsnivå og arbeidsoppgaver. Staten har ikke bygd sitt lønssystem rundt utdanningsnivå. Statens ansatte er i svært stor grad høyt utdannede, og en differensiering ut fra utdanning vil gi liten mening. Det stilles for eksempel krav om utdanning på masternivå for både infosentermedarbeidere på Universitetet og utreder i Høyesterett.

Kort om LO Stat

LO Stats medlemsforbund har fra 3 til over 27 500 medlemmer i staten. Det reflekterer at medlemsforbundene spriker fra mindre profesjonsforbund med ytterst få medlemmer i staten, til mellomstore profesjons- og etatsforbund og videre til det største enkeltforbundet i staten, NTL, som er et bredt anlagt fagforbund med medlemmer i alle departementsområder og nesten alle statlige virksomheter.

LO stat organiserer alle grupper ansatte i alle de statlige virksomhetene og har ikke utdanningskrav til medlemskapet, altså vertikal organisering, slik tjenestetvistloven forutsetter. I dette ligger forpliktelser om å ivareta alle utdanningsgrupper.

LO Stats medlemsforbund har til sammen om lag 40 500 medlemmer i staten. Både i andel av ansatte og årsverk totalt i staten utgjør dette om lag 25 %. En gjennomgang gjort av LO Stat basert på statistikk- og beregningsutvalgets tallgrunnlag i forkant av mellomoppgjøret i 2023, viser at LO Stats medlemsforbund organiserer over 10 % av medlemsmassen i ni av de ti største statlige etatene/sektorene og virksomhetene. De største sektorene/etatene virksomhetene i staten var i 2023 Universiteter og høyskoler, Forsvaret, Politi og lensmannsetaten, NAV og Skatteetaten.

Tallgrunnlaget for statistikk- og beregningsutvalget viser også hvordan de statsansatte fordeler seg etter SSBs standard for yrkesklassifisering (STYRK). Den viser at det store flertallet av de statsansatte fordeler seg på STYRK-kodene 0-4. De aller fleste av yrkene som er samlet i disse stillingskodene vil normalt være forbundet med krav eller forventninger om at arbeidstakerne har høyere utdanning. Drøyt 86 % av de statsansatte som er organisert i LO Stats forbund er klassifisert i disse yrkene. Blant disse vil det, som blant øvrige statsansatte, finnes en god del personer og noen enkeltyrker, som ikke

har eller har krav til høyere utdanning. Det kan likevel legges til grunn at statsansatte som er organisert i LO Stats forbund i overveldende grad har høyere utdanning.

Kort om forløpet i statsoppgjøret 2024

Frontfagets ramme for 2023 var på 5,2 %.

Statistikk- og beregningsutvalget (SBU) viste at lønnsveksten i staten i 2023 var på hele 6,4 %. En så stor glidning som 1,6 % reduserte disponibel ramme for 2024 betraktelig, men tallet viste også at staten manglet kontroll med lønnsdannelsen i statlig sektor. Glidningen var den høyeste målte glidningen i staten.

Frontfagets ramme for hovedoppgjøret 2024 var på 5,2 %. LOs tariffpolitiske uttalelse ble lagt til grunn av LO Stat i forhandlingene i 2024.

Situasjonen med ulike tariffavtaler i staten hadde over tid, og spesielt i 2023 utviklet seg til å bli problematisk for LO Stat og medlemsforbundene, men også staten. Staten krevde likelydende hovedtariffavtaler.

Statens tilbud tok utgangspunkt i hovedtariffavtalen mellom Akademikerne og Unio, med enkelte modifikasjoner, ved at minstelønn ble overført uendret fra LO Stat og YS-avtalen og godskrivingsregler ble tatt inn. Minstelønnsnivåer og godskrivingsregler sikrer en minimumsavlønning ved ansettelse. Det gjelder i stor grad unge og nyansatte arbeidstakere, og er viktig for å sikre likebehandling og akseptable startlønnsnivåer for disse.

Det ble fremmet 3 krav fra LO Stats side.

Samtlige hovedsammenslutninger brøt forhandlingene 30. april og oppgjøret ble oversendt Riksmekleren.

Staten har holdt fast ved sin posisjon og sitt krav om likelydende hovedtariffavtaler.

I meklingen stemte Akademikerne og Unio sine forhandlingsutvalg nei til statens siste tilbud, og gikk ut i streik. Det kommuniserte streikegrunnlaget for begge hovedsammenslutningene var statens krav om likelydende tariffavtaler.

Flertallet i LO Stats forhandlingsutvalg stemte for å akseptere statens siste tilbud, det samme gjorde YS Stat.

I den påfølgende uravstemningen i LO Stat ble det imidlertid et klart og bindende flertall blant medlemmene for å forkaste avtalen.

Styret i LO Stat behandlet uravstemningen i sitt styremøte 28. mai. Flertallet i styret besluttet at LO Stat skulle søke å bli enige med Staten om frivillig behandling av oppgjøret i Rikslønnsnemnda i stedet for å gjennomføre arbeidsstans.

YS Stat har etter sin uravstemning akseptert statens siste tilbud.

Den 2. juni 2024 foreslo Regjeringen tvungen lønnsnemnd for Akademikerne på bakgrunn av varslet streikeuttak i Nasjonal Sikkerhetsmyndighet fra 3. juni 2024.

Den 5. juni 2024 foreslo Regjeringen tvungen lønnsnemnd i arbeidskonflikten mellom Unio og staten. Årsaken er manglende helikopterberedskap i Oslo politidistrikt og kraftig svekket grensekontroll.

17. juni 2024 ble LO Stat og DFD enige om at LO Stats tariffoppgjør skulle avgjøres av frivillig lønnsnemnd.

Begrunnelse for hovedkravene for Rikslønnsnemnda

Sentralisert og koordinert lønnsdannelse

Lønnsdannelsen i staten har historisk skjedd sentralt og vært bygd på en helhetlig lønnspolitikk, og i begrenset grad vært overlatt til de enkelte virksomhetene i staten. Formålet med innføringen av tjenestetvistloven i 1958 var nettopp å lovfeste en sentralisert og koordinert lønnsdannelse i staten. Loven gjelder også i dag.

I loven kommer den koordinerte lønnsdannelsen blant annet til uttrykk i begrunnelsen for at organisasjonene må være av en viss størrelse og dermed være representative, for å kunne ha rett til å forhandle på vegne av statsansatte, jf. tjtvl § 3, jf. § 2. Vilårene for forhandlingsrett for Hovedsammenslutningene har blitt skjerpet gjennom blant annet økning av kravene til medlemstall ved revisjonen i 1972 og 2001.

I boka til Åsmund Arup Seip «Rett til å forhandle» side 384 vises det til at departementet innhentet et notat fra professor Kristen Andersen om hans syn på bla forhandlingsrettsspørsmålet i forbindelse med lovbehandlingen, (Andersen 1956:10). Andersen støttet en konsentrasjon både med hensyn til hovedsammenslutningenes sentrale plassering i forhandlingssystemet, og når det gjaldt kravet om at en organisasjon skulle representere minst halvparten av tjenestemennene i en etat. Både fra et «forhandlingsteknisk» og fra et «sosialpolitisk» synspunkt anså Andersen hovedsammenslutningene for å være «grunnpilarene» i en forhandlingsordning pga. behovet for en helhetsbetraktning på lønssystemet i staten. Han mente de små organisasjonene var tilbøyelige til å handle «ut fra et snevert interessesympunkt, uten å ha tilbørlig blikk for den kritisk prøvende helhetsbetraktning som det er så sterkt behov for under forhandlinger mellom staten og dens tjenestemenn». Hovedsammenslutningenes oppgave var å temme denne interessekampen. Ved å tvinge små organisasjoner til å innordne seg en hovedsammenslutning, ville de urimelige kravene fra disse reduseres, «bringes ned på et nivå som svarer til hva man i kraft av en kritisk prøvende helhetsbetraktning finner rimelig». Det ville være en «katastrofal ulykke» om hovedsammenslutningene ikke fantes, mente Andersen.

Tilsvarende synspunkter som Andersen anførte, fremkommer også i ulike offentlige dokumenter fra senere tid. Statens lønnskomite av 1988 som gjennomgikk lønssystemet i staten fremhevet også at avtalepartene måtte representere et bredt spekter av interesser, jf. NOU 1990: 32 side 11:

Det er hovedtariffavtalene som setter ramme for øvrig avtaleverk og den generelle lønnsutviklingen. Hovedtariffavtalene skal gjelde alle arbeidstakere i staten og over hele landet. Det krever at avtalepartene representerer et bredt spekter av interesser.

Det samme ble gjort i punkt 4.4. og punkt 11.5.1 i NOU 2001: 14 Vårens vakreste eventyr, hvor forhandlingsordningene ble gjennomgått med sikte forbedringer. Her ble det i relasjon til tjenestetvistloven uttalt:

Punkt 4.4.

Grunnlaget for hovedsammenslutningenes sterke stilling ved inngåelse og revisjon av hovedtariffavtalen og sentrale særavtaler, er deres størrelse og representativitet. Lønnsregulativet skal omfatte statstjenesten i hele landet og dekke alle statsetater. Dette

forutsetter at partene under forhandlingene er i stand til å ta brede samfunnsmessige hensyn og ikke la seg dominere av enkeltgruppers særinteresser.

og videre i punkt 11.5.1

Fortsatt er det ønskelig med få og store organisasjoner som ivaretar helhetshensyn. Det antas at jo mindre en organisasjon er, i jo høyere grad må man regne med den mulighet at den vurderer og handler ut fra et snevert interessesympunkt, uten å ta tilbørlig hensyn til helheten, som det er et sterkt behov for under forhandlingene.

Lønnsregulativet har sikret enhetlig og helhetlig normallønnssystem

LO Stat anfører at Hovedtariffavtalen må ha bestemmelser som sikrer kontroll med at også den lønnsutviklingen som skjer lokalt er forholdsmessig. LO stat fremmer derfor flere tillegg til det forhandlingsresultatet som ble forkastet.

Staten krever å fjerne lønnstrinn, som er et bærende element i statens lønnsregulativ.

Lønnsregulativet er et verktøy for at de sentrale parter kan fastsette sentrale, generelle tillegg på en målrettet og effektiv måte.

Statens krav på dette punktet, sammen med statens økonomiske krav i årets forhandlinger, der kun 25 % av disponibel ramme er foreslått avsatt til sentralt tillegg, gir grunn til bekymring for at den sentrale styringen blir betraktelig svekket.

Lønnsregulativet har stått sentralt i lønnssystemet og med noen unntak gitt et enhetlig og helhetlig normallønnssystem, jf. utredningen av 2017 fra partssammensatt gruppe bestående av kommunal- og moderniseringsdepartementet og Akademikerne.

Ansatte i staten er tilsatt i bestemte stillingskoder. Stillingene er samlet i gjennomgående eller etatsvise lønnsplaner.

Flere stillingskoder var omfattet av lønnsrammer, hvor startlønn og automatisk opprykk etter ansiennitet var angitt.

Det var tidligere knyttet spesifikke lønnsintervall (lønnsspenn) til de enkelte stillingskodene (minimums- og maksimumslønn). I 2016 ble de spesifikke maksimumsnivåene avviklet, og alle stillingene ble gitt en maksimumslønn på lønnstrinn 101. Tilleggsregulativet (B-tabellen) som ble innført i 1975 med formål om å systematisere en rekke ulike lønnstillegg, ble også avviklet i 2016.

I 2016 inngikk Akademikerne og staten en hovedtariffavtale uten lønnstrinn, men med individuell avlønning i kroner. Samtidig avviklet Akademikerne lønnsrammene, og erstattet disse med en ny lønnsstige (1,1 % årlig lønnsvekst i 10 år). Lønnsstigene gjaldt imidlertid for et fåtall av Akademikernes medlemmer. Minstelønnsnivåene for de enkelte stillingskodene, samt reglene om godskriving ved ansettelse ble også fjernet.

I 2022 inngikk Unio avtale med staten om likelydende hovedtariffavtale som Akademikerne.

Samme år ble lønnsrammene avviklet også i HTA for LO Stat og YS. De stillingene som var omfattet av lønnsrammer ble i stedet innplassert på lønnsstiger som gir lønnsøkning opp til henholdsvis 4, 10 og 16 år. De tre stigenes ble innført også for Unio og Akademikerne.

I HTA for LO Stat og YS (2022-2024) gjelder altså fortsatt flere kollektive elementer: lønnstabell med lønnstrinn fra 19 til 101, med angivelse av laveste lønn for alle stillingskoder, to lønnsstiger på 10 og 16 år, samt en stige på 4 år for SKO 107 stipendiater. I tillegg regler om godskriving av tidligere arbeid, omsorgsarbeid mm ved ansettelse. Det er også mulig å gjennomføre sentrale forhandlinger om justering- og normering av lønnsnivåer sist som en del av hovedoppgjøret i 2022, da alle førstekonsulenter rykket opp ett lønnstrinn. Dette var et målrettet tiltak for å oppnå en god likelønnseffekt.

Ved å gi sentrale generelle tillegg på A-tabellen har man økt verdien av alle lønnstrinn med følgende effekt:

- Absolutt alle er sikret lønnsutvikling
- Minstelønnsnivåene justeres
- Godskrivingsnivåene reguleres
- Særavtaler knyttet til lønnstrinn reguleres

Tillegg på lønnstabellen sikrer altså at alle som er ansatt i staten pr 1. mai, og som er omfattet av lønnstabellen, får lønnsøkningen. Tillegg på lønnstabellen vil samtidig automatisk regulere ulike beløp som relaterer seg til tabellen, som for eksempel minstelønnsnivåene og startlønn i enkelte stillingskoder. Tillegg på lønnstabellen vil gi varige økninger ved at normallønnsnivået i virksomhetene i staten øker og skjer uavhengig av hvilke individer som til enhver tid er ansatt i de statlige virksomhetene, og hvilke personer som til enhver tid er avlønnet på det aktuelle lønnstrinnet.

Det sentrale tillegget har ivaretatt ulike behov ved at de sentrale parter gjennom forhandlinger har blitt enige om en *fordelingsprofil*. Gjennomføringen av de sentrale føringene har i praksis skjedd ved bruk av lønnsregulativ. Lønnsregulativet har gitt mulighet for effektiv gjennomføring og kontroll av de sentrale føringene. Eksempler på dette er at lønnsnivået til de lavest lønte økes gjennom et flatt kronetillegg og at lønnsnivået til kvinner er økt ved for eksempel forholdsvis høyere økning på de midtre delene av A-tabellen. For å ivareta kjøpekraften også for de høyeste lønte har ulike varianter av prosentvist tillegg til toppen av tabellen vært benyttet. For ansatte i staten som ikke løftes i lokale forhandlinger, og som ikke er omfattet av lønnsstige/ansiennitetsøkning, er den økte verdien av lønnstrinnet som følge av det sentrale tillegget *den eneste lønnsutviklingen* de får.

Alle hovedtariffavtalene har vært fleksible og gitt muligheter for individuelle tillegg. De sentrale parter har hatt mulighet til å sette av midler for lokale forhandlinger, og dette er benyttet i stor utstrekning. Den enkelte virksomhet har hatt muligheter til å skyte inn ytterligere midler til fordeling. Det har også vært mulig å forhandle lønn lokalt på særlig grunnlag, jf. punkt 2.5.3 i gjeldende hovedtariffavtale. Det har vært anledning til å bruke flere virkemidler i lønnsutviklingen, jf. punkt 2.5.4. Det vesentlige av lønnsdannelsen i staten etter 2016 på området til LO Stat, Unio og YS, og etter 2022 på området til LO Stat og YS, har likevel i det vesentlige på skjedd sentralt gjennom endringer i lønnstabellene.

Staten har i år fremmet krav om at Akademikerne og Unio skal ha minstelønnsseter for stillingene og godskriving ved ansettelse. Til tross for at dette ikke står i deres avtaler i dag, gjelder disse bestemmelsene ifølge DFD i praksis alle ansatte i staten, begrunnet med ufravikelighetsprinsippet.

Forhandlingsresultatet ble forkastet

Det vil i utgangspunktet utgjøre et inngrep i LO Stats gjeldende Hovedtariffavtale og dermed LO Stats organisasjons- og forhandlingsrett, dersom nemnda skulle dømme LO Stat inn i en helt annen avtale.

Det er uten betydning at forhandlingsutvalget i LO Stat vurderte forhandlingsresultatet og således YS-avtalen, som et alternativ. Forhandlingene skjedde på vegne av medlemmene og under forutsetning av medlemmenes aksept. Uravstemningen ga et overveldende flertall (76,3 %) for å forkaste forhandlingsresultatet og utfallet av uravstemningen var bindende for LO Stat ifølge LO Stats og LOs vedtekter.

NTL som organiserer de aller fleste av LO Stats medlemmer i staten og som har førstehåndskunnskapen om hvordan Hovedtariffavtalen virker i det daglige, anbefalte sine medlemmer om å stemme nei til forhandlingsresultatet. En vesentlig del av begrunnelsen var at det ikke var ønskelig med likelydende avtaler for «enhver pris», men at det forutsettes at det tas i bruk kollektive og systemiske virkemidler for lønnsutviklingen som treffer alle ansatte uavhengig av fagforeningstilhørighet.

Som følge av resultatet i uravstemningen er situasjonen at gjeldende Hovedtariffavtale fortsatt virker med lønnstrinn og lønnstabeller. Statens krav innebærer at LO Stat i praksis dømmes inn i en helt ny avtale med andre reguleringer. Det vil i utgangspunktet stride med nemndas restriktive linje om å gripe minst mulig inn i bestående ordninger.

LO Stat anerkjenner fordelene ved likelydende avtaler slik situasjonen var inntil 2016. LO Stat kommer derfor arbeidsgiver i møte for å komme ut av den uheldige situasjonen ulikelydende avtaler har medført. LO Stats prinsipale påstand vil derfor ikke være en ren prolongering, men likelydende hovedtariffavtaler i staten.

Som medlemmene har meldt tilbake, er ikke likelydende avtale ønskelig for enhver pris. Dette kommer til uttrykk i LOs tariffpolitiske uttalelse som en betingelse om «kollektive elementer» og i LO Stats krav 1 som et krav om videreføring av lønnstrinn og lønnstabell. For medlemmene er det avgjørende at årets resultat og den framtidige avtalesituasjonen gjør det mulig å fortsatt gjennomføre en solidarisk lønnspolitikk.

Det er derfor gjort krav på flere tillegg til forhandlingsresultatet. Nåværende påstand har vært nøye vurdert. Balansegangen har vært vanskelig, idet resultatet som nå kreves ikke er forelagt medlemmene og heller ikke skal på uravstemning.

Spesielt om nytt punkt 2.7.1 som skal sikre sentral styring av lønnsdannelsen

LO Stat som øverste part må fortsatt ha en viss sentral styring og kontroll med de lokale parter, slik at lønnsdannelsene i staten ikke utelukkende kan skje lokalt i den enkelte virksomhet. LO Stat kan heller ikke overlate kontrollen til lokale arbeidsgivere alene slik Akademikernes, Unios og YS' avtaler i praksis gjør i dag.

Hovedelementet i den prinsipale påstanden er knyttet til at de sentrale parter i særlige tilfeller har kompetanse til å gripe inn overfor et omforent lokalt forhandlingsresultat, jf. nytt punkt 2.7.1. Et nytt tillegg til punkt 1.5 angir sentrale parters ansvar, og de lokale parters ansvar er nærmere utdypet i nytt femte avsnitt i punkt 2.3.

Muligheten til å gripe inn ligger ikke inne i den nye YS-avtalen. Selv om Akademikerne og Unio også får et slikt tillegg i sine hovedtariffavtaler, innebærer ikke kravet en realitetsendring i deres hovedtariffavtaler. Akademikerne og Unio kan velge å benytte eller å avstå fra å benytte kompetansen LO Stat fremmer krav om og som skal være et middel for å oppnå koordinering. YS-

avtalen er riktignok signert, men det samme gjelder her; YS trenger i likhet med Akademikerne og Unio heller ikke å benytte seg av adgangen til å gripe inn.

Etter LO Stats prinsipale påstand skal et lokalt resultat som eventuelt bryter med sentrale prinsipper i hovedtariffavtalen løses forhandlingsveien, enten i samme tariffoppgjør eller i senere tariffoppgjør. Det må imidlertid være et ris bak speilet. Hovedsammenslutningene må ha mulighet til å bringe saken inn for en uavhengig nemnd for å løse uenigheter knyttet til resultatet etter punkt 2.5.1 for et forhandlingssted, jf. nytt punkt 2.7.1. Det foreslås at Statens lønnsutvalg tildeles denne oppgaven og skal fatte beslutninger basert på at alle skal sikres rimelig lønnsutvikling og at skjevheter i virksomheten og på tvers av virksomheten, skal søkes utjevnet. Utvidelsen av området til Statens lønnsutvalg gjør det nødvendig med nytt andre avsnitt i nye punkt 2.7.3, jf. påstanden.

Disse påstandene innebærer en tilsvarende utvidelse av hovedsammenslutningens kompetanse i henholdsvis Akademikernes, Unios og YS' avtaler. Kravet innebærer mulighet for større grad av sentral koordinering. Det er ikke tale om et krav som griper inn i den enkelte organisasjons forhandlingsrett.

Kravet må også holdes opp mot hva LO Stat er villig til ofre for å få til en likelydende avtale i staten. I et slikt lys fremstår foreleggelse av saker for en nøytral tredjeinstans ikke som så stort inngrep.

I den nye YS-avtalen som arbeidsgiver ønsker også for LO Stat, er hovedlønntabellen, herunder lønnstrinnene, fjernet. Minstelønnsnivåer og godskrivingsregler videreføres. Akademikerne har fra 2016, og fra 2022 også Unio, fått gjennomslag hos DFD for å fordele 100 % av disponibel økonomisk ramme lokalt. I årets forhandlinger har DFD fremmet et krav om at en svært lav andel (25 %) av disponibel ramme skal fordeles sentralt. Det er også gitt som prosenttillegg. Dette gir grunn til å tro at de øvrige parter framover vil prioritere svært store avsetninger til lokale forhandlinger.

Å dømme LO Stat inn i den ordning Akademikerne, Unio og YS har uten samtykke fra LO Stat, vil bryte med tjenestetvistloven system, og klare forutsetninger vedrørende statlig lønnsdannelse. Dagens ordning gir dessuten LO Stat streikerett ved vesentlige forhold på lønsspørsmål. Denne streikeretten vil bli begrenset dersom lønnsdannelsen flyttes i enda større grad fra hovedsammenslutningenes innflytelse og kontroll.

Tjenestetvistloven § 29 forutsetter et lønnsregulativ på sentralt nivå som sikrer riktig avlønning

En total avvikling av hovedlønntabellen som er gjort i Akademikeravtalen og den nye YS-avtalen, harmonerer også dårlig med tjenestetvistloven § 29.

Tjenestetvistloven § 29 har tvungen voldgift for enkelte spørsmål som partene ikke har blitt enige om ved inngåelse av en tariffavtale.

Et av spørsmålene som kan bringes inn for Statens lønnsutvalg, er hvilket lønnstrinn eller lønnsplan i statens lønnsregulativ en stilling eller stillingsgruppe skal henføres under. Et annet spørsmål gjelder oppnormering av en tjenstemanns stilling fra lavere til høyere grad. Bestemmelsen forutsetter klart at det må eksistere et statlig lønnsregulativ med lønnstrinn og lønnsplan, og at stillingene er inndelt i ulike grader. Det vesentlige av lønnsdannelsen etter loven forutsettes å skje sentralt og ikke lokalt.

Det reises spørsmål om det er lovlig å fjerne hovedlønntabellen etter tjenestetvistlovens system. For å oppnå denne styringen og kontrollmulighetene i tjenestetvistloven § 29, må hovedtariffavtalen og dets vedlegg være tilstrekkelige konkrete. Å fjerne lønnsregulativet må i det minste erstattes med

andre muligheter for sentral styring av lønnsdannelsen. De kontrollmuligheter som ligger i den prinsipale påstands punkt 2.7.1 antas å gi et rimelig alternativ for kommende tariffperiode framfor å igangsette en rettsprosess for å avklare rettsspørsmålet.

Ufravikelighetsnormene og likebehandlingsprinsippet ble brutt da Akademikerne fikk en annen avtale i 2016

Det har over tid vært muligheter til å ha lønnsulikheter ved bruk av individuell avlønning og ulike tariffpolitiske prioriteringer. Med ulikelydende hovedtariffavtaler åpnet staten i 2016 imidlertid opp for en helt ny grad av ulike behandling ved at to personer, som jobber på samme arbeidsplass med samme ansiennitet og like kvalifikasjoner, kan ha ulik avlønning for samme arbeid kun utfra fagforeningstilhørighet og uten at dette er utslag av tariffpolitiske prioriteringer fra de lokale parter. Ulikelydende tariffavtaler åpnet også for at ansatte i samme kategori i ulike virksomheter i staten kunne få betydelig forskjellig avlønning. Fra 2016 eskalerte disse forskjellene, blant annet som følge av at store avsetninger til lokale forhandlinger favoriserer virksomheter med høyt lønnsnitt, mens store avsetninger til sentrale tillegg favoriserer virksomheter med lavere lønnsnitt.

Staten krever nå at Akademikernes avtale med noen få justeringer legges til grunn for LO Stat.

LO Stat anfører at staten ikke hadde rettslig adgang til å inngå avvikende tariffavtale i 2016 og at LO Stat i prinsippet kan kreve LO Stats avtale innholdsmessig lagt til grunn for samtlige hovedsammenslutninger basert på de ulovfestede ufravikelighetsnormer og det forvaltningsrettslige likebehandlingsprinsippet. Dette gir LO Stat rett til å kreve mekanismer for å sikre sentral styring av lønnsdannelsen gjennom spesielt tilleggene i punkt 1.5 og punkt 2.7.1 i den prinsipale påstanden som en mellomløsning for å løse den uheldige situasjonen som råder i statlig sektor.

Vi vil i det følgende utdype den rettslige situasjonen som tilsier at staten ikke kunne ha åpnet for avvikende hovedtariffavtaler i 2016.

Det fremgår av forarbeidene til gjeldende tjenestetvistlov at spørsmålet om inngåelse av avvikende tariffavtaler ble tatt opp fra tjenestemannshold og da spesielt statstjenestemannskartetlet (nå LO stat). Departementet har på side 36-37 i Ot. prp. nr. 20 (1958) inntatt følgende respons til kravet:

Under drøftelsene med hovedsammenslutningene ble det fra tjenestemannshold gjort gjeldende at det i loven burde gjøres en tilføyelse om at tariffavtale som inngås med andre forhandlingsberettigede organisasjoner, ikke måtte inneholde bestemmelser som strider mot tariffavtale som er inngått med hovedsammenslutningene. Departementet gjorde imidlertid gjeldende at en slik bestemmelse ville være prinsipielt uheldig og også overflødig idet det ikke var grunn til å frykte for at tariffavtaler med de andre forhandlingsberettigede organisasjoner skulle komme i misforhold til de tariffavtaler som sluttes med hovedsammenslutningene. Det ligger nemlig i sakens natur at staten ved inngåelse av tariffavtaler må avpasse disse etter hverandre, og at staten når det gjelder spørsmål av generell karakter ikke vil kunne innta noe standpunkt overfor de frittstående organisasjoner som strider mot avtale inngått med hovedsammenslutningene.

Uttalelsen gjelder forholdet til andre forhandlingsberettigede organisasjoner og ikke avtaler som inngås med hovedsammenslutningene. Men uttalelsen har overføringsverdi til avtalene som inngås med hovedsammenslutningene. De samme begrensningene bør gjelde i relasjon mellom

hovedsammenslutninger på den ene siden, som mellom hovedsammenslutninger og andre forhandlingsberettigede organisasjoner.

Det fremgår klart av uttalelsen at staten ikke kan innta avvikende standpunkt hva gjelder spørsmål av «generell karakter» som følge av «sakens natur». Lønnstabeller og størrelsen på lønnsrammer til lokale forhandlinger, vil kunne være spørsmål av generell karakter.

At det ikke skal være adgang til konkurrerende avtaler mellom hovedsammenslutningene er også forutsatt når det er brukt entallsformen ved uttalelsen om at frittstående organisasjoner ikke kan ha andre løsninger enn de som fremgår av «avtale» med hovedsammenslutningene. Uttalelsen gir ikke bare uttrykk for en politisk målsetting, men fremstår også som rettslig forpliktende.

Stein Evju forstår ovennevnte uttalelse fra forarbeidene som et «helt spesielt uttrykk for «ufravikelighetsforutsetning»», jf. side 129 i artikkelen «Konkurrerende» tariffavtaler» i tidsskriftet Arbeidsrett nr. 3-4 for 2010.

Det kan også vises til Evjus uttalelse på side 144 i boka «Organisasjonsfrihet, tariffavtaler og streik» fra 1982.

Et siktemål med tjenestetvistloven var å nå frem til en sentralisering og koordinering. Overgangen til et system med regulering gjennom tariffavtaler bygger på forutsetningen om at det skal finne sted en felles regulering av alminnelige lønns- og arbeidsvilkår. Et sentralt synspunkt er at reguleringen for de forskjellige tjenestemannsgruppene må sees i sammenheng. Og ut fra tariffavtalens virkninger ovenfor utenforstående, gjennom det alminnelige tariffrettslige ufravikelighetsprinsipp, ble det sett som nødvendig å kreve at de avtalesluttende organisasjoner er representative - de må ha den prosentvise styrke "som det er rimelig å kreve" for å si at de representerer tjenestemennene innenfor det aktuelle området.

Evju uttaler seg om «en felles regulering». Forholdet til utenforstående gir seg ikke selv dersom det finnes avvikende tariffavtaler med hovedsammenslutningene. Det blir et spørsmål om hvilken avtale som skal legges til grunn overfor de uorganiserte, noe Evju ikke problematiserer. Evju synes også å lese lovgiver slik at det er forutsatt at det må inngås tariffavtaler med samme innhold med hovedsammenslutningene.

Praksis i staten, med likelydende hovedtariffavtaler med samme innhold med samtlige hovedsammenslutninger helt fram til 2016, fremstår derfor ikke å ha bakgrunn i hensiktsmessighetsbetraktninger, men i rettslige forhold.

Det henvises i denne sammenheng også til Torgeir Bjørnaraas kommentarutgave av 2017 til tjenestetvistloven side 100:

Den lovbaserte ufravikelighet som følger av tjenestetvistloven § 13 første ledd, suppleres av ulovfestede ufravikelighetsnormer. Det har hittil vært lagt til grunn at det foreligger begrensninger i en arbeidsgivers adgang til å inngå avvikende tariffavtaler med andre arbeidstakermotparter for samme type arbeid. Dette syn er nå blitt utfordret gjennom etableringen av ulike hovedtariffavtaler i 2016.

Etter LO Stats oppfatning er rettmessigheten av at Akademikerne fikk en avvikende avtale i 2016 høyst diskutabelt.

Tidligere Rikslønnsnemndavgjørelser støtter også at det ikke kan være ulikeartede tariffavtaler i staten. Det kan vises til sak 6/1998, hvor dagjeldende Akademikernes Fellesorganisasjon (AF) gjorde gjeldende krav som skilte seg fra de øvrige hovedsammenslutningene, uten å få medhold. I denne saken fremholdt staten selv med styrke at det var et viktig prinsipp om likelydende tariffavtaler i staten.

Det kan også vises til nemnda avgjørelse i sak 2/2006, hvor viktigheten av likelydende tariffavtaler igjen ble understreket:

Det er på det rene at en hovedsammenslutning – in ca.su [!] Akademikerne - har krav på egen tariffavtale med staten. Det statlige tariffområdet har siden tjenestetvistlovens vedtakelse i 1958 vært et enhetlig og helhetlig lønns- og forhandlingssystem.

Lønnstabeller, lønnsrammer, lønsspenn og inndeling av stillinger i lønnsplaner og koder er gjennomgående og de samme for alle ansatte uansett organisasjonstilhørighet. Hovedsammenslutningene er både vertikale og horisontale med medlemskonkurranse innenfor gruppene, slik at det er vanskelig å ha ulike hovedtariffavtaler for de respektive hovedsammenslutninger.

Under tidligere drøftelser om visse endringer i HTA – som også staten har vært enig i – har det imidlertid vært full enighet om likelydende avtaler. Flertallet vil ha uttalt at en arbeidsgiver som staten ikke kan leve med ulike materielle vilkår for de ulike organisasjonene.

Flertallet fremhever her at staten ikke kan «leve med ulike materielle vilkår for de ulike organisasjonene.»

Synspunktene er gjentatt senere, jf. nemndas avgjørelse i sak 1/2012, som var frivillig nemnd.

Eksempler på at ufravikelighetsnormene og likebehandlingsprinsippet har vært brutt og at man bør over på likelydende avtaler

Skulle det legges til grunn at det er adgang til ulikelydende avtaler også i staten, kan forskjellsbehandlingen ikke være større enn i privat sektor. Ulikelydende avtaler som over tid fører til ulike lønns- og arbeidsvilkår innenfor samme gruppe tjenestemenn eller innenfor samme stillingskategori, vil kunne utgjøre brudd på ufravikelighetsnormene og det forvaltningsrettslige likebehandlingsprinsippet.

LO Stat anfører at det er eksempler som viser at ufravikelighetsnormene og det forvaltningsrettslige likebehandlingsprinsippet er brutt.

Et eksempel er fra Finanstilsynet i 2022. Da hadde førstekonsulenter som fulgte LO Stats og YS avtaler fått et ekstra lønnstrinn i de sentrale forhandlingene. Dette ble kostnadsberegnet som en del av den økonomiske rammen på vanlig måte. Men i Finanstilsynet grep arbeidsgiver inn og økte lønnen til førstekonsulenter som fulgte Akademikerne og Unios avtaler tilsvarende ved å tilføre midler fra driftsbudsjettet. Lokal arbeidsgiver forskjellsbehandlet dermed de to avtaleområdene.

Høsten 2023 holdt Akademikerne og Unio ved NMBU blant annet midlertidige ansatte utenfor fordelingen slik at det var mer å fordele til de faste ansatte medlemmene av Akademikerne og Unio. NTL NMBU protesterte i en protokoll om forskjellsbehandlingen og ulik lønn. En professor i NTL fikk 35 250 kr i årlig lønnsøkning, mens ikke-LO medlemmer med samme årslønn i utgangspunktet fikk 65 471 kr i årlig lønnsøkning.

I Utenriksdepartementet fikk LOs medlemmer 31 000 kr i årlig lønnsøkning pluss et tillegg i lokale forhandlinger, gjennomsnittlig 4,66% på HTA for LO Stat og YS, mens medlemmene i Akademikerne i forbindelse med flytteplanene fikk økt sin lønn med 31 000 kr av driftsmidlene, slik at ansatte på HTA for Akademikerne og Unio fikk en lønnsvekst på 5,30 %.

I realiteten har det dermed skjedd forskjellsbehandling av hovedsammenslutningene med hensyn til faktiske tildelte økonomiske rammer, slik at ufravikelighetsnormene og likebehandlingsprinsippet har vært brutt.

Forskjellsbehandlingen ble tatt opp i et brev med departementet.

Sentral styring og kontroll av lønnsdannelsen er en forutsetning for å ikke å komme i strid med ufravikelighetsnormene og likebehandlingsprinsippet

Som påpekt i en flertallsmerknad i Innst. 664 S (2020-2021) er lik lønn for likt arbeid et viktig prinsipp i Norge:

Flertallet viser til at et bærende prinsipp i norsk lønnsdannelse har vært lik lønn for likt arbeid – også innenfor det statlige tariffområdet. Dette prinsippet har Stortinget slått fast i likestillings- og diskrimineringsloven § 34. Et system med to ulike tariffavtaler svekker dette prinsippet.

Arbeidsgiversiden har etter hvert erkjent at ulikelydende tariffavtaler fører til forskjellig lønn for likt arbeid avhengig av hvilken Hovedtariffavtale som regulerer lønns- og arbeidsvilkårene for statlig ansatte, og tok derfor inn en forutsetning om likelydende tariffavtaler i staten i tariffoppgjøret i 2024. Dette kom til uttrykk i media da Akademikerne og Unio gikk ut i streik. Se for eksempel følgende nettsider.

Statsråden uttaler her:

Digitaliserings- og forvaltningsminister Karianne Tung (Ap) sier at de har strukket seg langt for å komme til enighet.

– For oss handler det om lik lønn for likt arbeid, uansett hvor du er organisert. Ulike avtaler kan bidra til økte forskjeller og det kan jeg ikke forsvare. Ansatte i samme virksomhet, med de samme oppgavene, skal ikke ha ulike lønns- og arbeidsvilkår. Derfor har vi stått på kravet om én avtale, og at alle ansatte skal være sikret en lønnsøkning, sier hun.

For staten har det vært avgjørende å få til én avtale og en ramme i tråd med frontfaget, slår hun fast.

Det er imidlertid en forutsetning for lik lønn for samme arbeid og at ufravikelighetsnormene og likebehandlingsprinsippet ivaretas ved likelydende tariffavtaler, at det er kontrollmuligheter som krevd i nytt punkt 2.7.1 i den prinsipale påstanden.

Mulighet til å bringe lønnsforskjeller inn for Statens lønnsutvalg – nytt punkt nr. 4 i punkt 2.5.3

Utover den sentrale styringen av lønnsdannelsen som foreslås i nytt punkt 2.7.1, gjør LO Stat også gjeldende et krav om en bestemmelse om at de lokale parter også kan benytte seg av Statens lønnsutvalg dersom lønnsforskjellen innenfor samme virksomhet for samme arbeid og arbeid av lik verdi, kompetanse, erfaring og ansvar blir for stor, jf. nytt punkt nr. 4 i punkt 2.5.3. Etter inspirasjon fra et nytt EUs direktiv vedtatt 10. mai 2023, Likelønnsdirektivet (EU 2023/970) som skal sette fokus på lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, settes grensen til 5 % for lønnsgap for å bringe saken inn for Statens lønnsutvalg.

Ulikeartede avtaler har vært vanskelige å administrere og har medført manglende kostnadskontroll

Konsekvensene av ulikelydende avtaler er også ressurskrevende å administrere for alle parter, herunder lokale arbeidsgivere. Det skapte også utfordringer knyttet til behandlingen av uorganiserte. I 2016 fulgte de uorganiserte den avtalen LO Stat, Unio og YS hadde. Da Unio gikk over til Akademikeres avtale i 2022 besluttet Stortinget at avtalen som var størst i den enkelte virksomhet skulle følges for de uorganiserte.

Utfordringene for arbeidsgiverne er beskrevet i punkt 4.1 i Fafo-rapport 2024: 12 Utredning av konsekvensene av ulike hovedtariffavtaler i staten. Rapporter tar også opp andre momenter som er tatt opp i dette innlegget. Fafo-rapporten er basert på datagrunnlag før 2023-oppgjøret.

DFD gjennomførte også spørreundersøkelse med personalledere. Ulikelydende hovedtariffavtaler vurderes som problematisk av mange ledere.

Ulikelydende avtaler kan også medføre manglende kostnadskontroll ved at arbeidsgiverne i virksomhetene vil måtte jevne ut lønnsforskjeller. Forholdet er omtalt i rapport fra april 2024 fra Statistikk- og beregningsutvalget i staten (SBU) punkt 1.3 om glidningen i 2023. Glidningen var på 1,6 % som er den høyeste målte glidningen i staten. En del av glidningen ble knyttet til bruk av forhandlinger på særlig grunnlag i tariffavtalens punkt 2.5.3 og videre bruk av punkt 2.5.5. I SBU uttales at ulikhetene mellom hovedtariffavtalene kan «ha bidratt til økt bruk».

Det vises også til medieoppslag 16. juni 2024 i NRK.

Kostnadskontroll forutsetter også at de sentrale parter har en aktiv rolle i lønnsdannelsen. Det antas at LO Stats prinsipale påstand nytt punkt 2.7.1 vil kunne ivareta dette ved å ha overoppsyn med lokale forhandlingsresultater.

Frontfagmodellen forutsetter sentral lønnsdannelse

Bruk av lokale tillegg for å jevne ut lønnsforskjeller som følge av ulikelydende tariffavtaler har ført til, og kan føre til stadig større glidning slik at frontfagets rammer overskrides.

Det er en uttalt samfunnspolitisk målsetting som det er bred enighet om, at frontfaget skal ligge til grunn ved lønnsdannelsen i samtlige sektorer. Dette har fremkommet i ulike offentlige rapporter over en årrekke.

Frontfaget skal også ligge til grunn for oppgjøret i statlig sektor. Praktiseringen i statlig sektor fremkommer av vedlegg 3 i NOU 2023: 30, Utfordringer for lønnsdannelsen og norsk økonomi (Holden IV). Her fremkommer det også at alle parter i staten er enige om at det er sentralt avtalte økonomiske rammer med mulighet for både sentrale og lokale tillegg.

Det er alminnelig lagt til grunn at det norske systemet for lønnsdannelse bygger på frontfagsmodellen (NOU 2023:30, s. 12 v. spalte). Samtlige hovedsammenslutninger støtter frontfagsmodellen og de underliggende prinsippene i modellen (NOU 2023:30, s. 17 v. spalte). Samtlige (store) aktører innenfor organisasjonslivet er enige om at frontfagsmodellen bidrar til koordinering av lønnsdannelsen.

Frontfagsmodellen har ført til mindre lønnsforskjeller mellom og innen bedrifter og sektorer. Lønnsdannelsen i Norge har ført til at vi har høyere sysselsetting, lavere arbeidsledighet og mindre lønnsforskjeller enn de fleste andre land (NOU 2023:30, s. 12 h. spalte).

Koordineringen av lønnsdannelsen er en forutsetning for at Frontfaget skal virke normerende på lønnsutviklingen. Modellen anviser en *norm*. Det vil si at lønnsveksten i internasjonalt konkurranseutsatt sektor, representert ved industrien som frontfag, fungerer som en *norm* for lønnsveksten i andre deler av økonomien (NOU 2023:30, s. 12 v. spalte). Partene i arbeidslivet har også sluttet opp om nettopp denne normen – at lønnsveksten i industrien samlet skal være normgivende for lønnsveksten ellers i økonomien (NOU 2023:30, s. 20 v. spalte).

Virkningen av denne normen er at frontfagsmodellen gir om lag samme lønnsvekst i ulike sektorer over tid. Normeringen får da til virkning at bruk av lønn som virkemiddel i konkurransen om arbeidskraft begrenses (NOU 2023:30, s. 21 v. spalte).

Koordinering av lønnsdannelsen forutsetter høy organisasjonsgrad og høy tariffavtaledekning. I dette ligger en forutsetning om at de øverste partene har faktisk og reell mulighet for å bestemme og kontrollere

Koordineringen av lønnsdannelsen forutsetter koordinering på både sentralt og lokalt nivå (NOU 2023:30, s. 37 v. spalte). Koordineringen forutsettes videre å skje på tvers av sektorer og forhandlingsområder (NOU 2023:30, s. 93 v. spalte). Det er videre lagt til grunn at dersom lønnsdannelsen kun skjer lokalt, vil koordineringen bli mer utfordrende (NOU 2023:30, s. 96 h. spalte). I forlengelsen av ovennevnte forutsetning, og for å bidra til å oppfylle frontfagsmodellens ønskede virkning, må organisasjonene på arbeidstakersiden ha ansvar for å oppfylle modellens målsetting også på lokalt nivå (i denne retning NOU 2023:30, s. 96 h. spalte).

Det er konsensus om at jevn inntektsfordeling er ønskelig (NOU 2023:30, s. 98 h. spalte). Dette kan bare oppnås gjennom omfattende koordinering (NOU 2023:30, s. 98 h. spalte). LO Stat forstår Holden-utvalget til å forutsette også her er det er tale om koordinering på både sentralt og lokalt nivå.

Ettersom det er flere sett med motstridende hensyn, samtidig som det er enighet om frontfagsmodellen, fremhever Holden-IV den særlige viktigheten ved koordinering (NOU 2023:30, s. 223 h. spalte).

Poenget LO Stat fremhever er at Rikslønnsnemnda kan se hen til og vektlegge at samtlige hovedsammenslutninger støtter modellen og de underliggende prinsippene ved sin avgjørelse. LO Stat gjør gjeldende at hovedtariffavtalen i staten må inneholde bestemmelser som gjør det mulig for hovedsammenslutningene å påse at koordinering av lønnsdannelsen er mulig.

Representanter fra Akademikerne og Unio hadde en mindretallsmerknad i punkt 2.1 i NOU 2023: 30. Flertallet på 14 personer, herunder professor Steinar Holden, uttalte følgende om viktigheten av frontfagets normgivende virkning:

Flertallet merker seg at også mindretallet skriver at de støtter frontfagsmodellen og de underliggende premissene i denne. Støtte til frontfagsmodellen fra hele utvalget er viktig for at modellen også fremover kan ligge til grunn for lønnsdannelsen i Norge.

Flertallet vil fremheve at flere av synspunktene i mindretallsmerknaden allerede står i utvalgets rapport. Blant annet er en av hovedkonklusjonene at lønnsdannelsen må være fleksibel nok til å understøtte en effektiv allokering av arbeidskraften, gi kvalitet i velferdstjenestene og gi rom for nødvendige strukturelle endringer.

Det er imidlertid også enkelte synspunkter i mindretallsmerknaden som bryter med viktige forutsetninger for at frontfagsmodellen kan fungere. Det gjelder særlig synet på rammens normgivende virkning for lokale forhandlinger (som bare Akademikerne står for) og graden av fleksibilitet rundt rammen.

Frontfagsmodellen innebærer at lønnsveksten i konkurranseutsatt industri skal være normgivende for lønnsveksten ellers i økonomien. Det er ingen uenighet i utvalget om at en troverdig ramme for lønnsveksten verken skal være gulv eller tak. Men rammen skal likevel være en norm som andre forhandlingsområder skal forholde seg til. Det medfører at lønnsveksten over tid vil være om lag den samme i store forhandlingsområder.

Hoveddelen av lønnsutviklingen i industrien skjer ved lokale forhandlinger. Derfor er en forutsetning for at frontfagsmodellen skal kunne fungere etter hensikten, at det etter frontfagsoppjøret kan gis en troverdig ramme for lønnsveksten i industrien. Det vil være vanskelig eller umulig å gi en troverdig ramme for lønnsveksten dersom frontfagsrammen ikke har noen normgivende virkning for de etterfølgende lokale forhandlingene.

Frontfagsmodellen vil undergraves hvis noen grupper i det organiserte arbeidslivet kan frikoble seg fra frontfagsrammen, eller hvis praktiseringen innebærer at noen store forhandlingsområder over tid får en vesentlig høyere lønnsvekst enn andre. Det kan føre til en «alles kamp mot alle» i lønnsdannelsen, som over tid vil gi høyere prisvekst, lavere sysselsetting og høyere arbeidsledighet.

Det fremstår unaturlig at staten som krever moderasjon ellers i arbeidslivet hvor konkurranseutsatt sektor skal være lønnsbestemmende, kan ha et forhandlingsystem som tilsiktet eller utilsiktet gir en høyere lønnsvekst for sine egne tilsatte. Statsoppjørets rolle som stabilisator i inntektspolitikken setter derfor beskrankninger på lønnsvekst blant de statstilsatte. **Kravet i punkt 1.1** knyttet til å ta inn frontfaget i Hovedtariffavtalen, må være uproblematisk basert på ovennevnte.

Ulikeartede avtaler i statlig sektor uten sentral styring vil kunne føre med seg lønnsspiraler som kan ha smitteeffekt i hele det norske arbeidslivet og undergrave frontfagsmodellen.

Hensynet til frontfagsmodellen tilsier også at det må være sentral styring av lønnsdannelsen i staten, og som ikke kan overlates til lokale parter i virksomhetene. Likelydende tariffavtaler må ha tillegg som sikrer muligheter for å gripe inn ovenfor lokale parter hvis frontfaget ikke følges. LO Stat mener at kravet i punkt 2.7.1 bidrar til å sikre dette.

Det er ikke gunstig at statlige virksomheter benytter lønn for å konkurrere mot hverandre om arbeidskraft. Det er uheldig om lønnsystemet i staten danner grunnlag for slike lønnsspiraler.

Som nevnt ovenfor er det mange med høy utdanning i statlig sektor.

Staten har noen grupper ansatte som har sin utdanning spesielt rettet mot statlige arbeidsoppgaver, og som i begrenset grad kan benyttes fullt ut utenfor staten/den aktuelle statlige arbeidsoppgaven tilhørende en konkret virksomhet. Dette gjelder eksempelvis ansatte innen Forsvaret, Politiet og Fengselsvesenet. Det samme gjelder til en viss grad personer med doktorgrad innen fagområder som i liten grad har et arbeidsmarked på det nivået utenfor statlige utdannings- og forskningsinstitusjoner.

Uavhengig av dette viser flere kilder at ansatte i staten i stor grad flytter seg mellom statlige virksomheter, og i mindre grad mellom statlig og privat. Forholdet er blant annet omtalt på side 26 i rapporten Attraktive arbeidsplasser i staten:

De statlige virksomhetene opplever sterk konkurranse med privat sektor, men de opplever også at det er sterk konkurranse internt i statlig sektor. Casevirksomhetene oppgir i mindre grad at konkurransen med kommunal sektor er en utfordring. IT-utdannede, jurister, økonomer og ingeniører er alle grupper som er ettertraktede i privat sektor. Dette er også kompetanse som et stort antall statlige virksomheter behøver, noe som gir grobunn for intern statlig konkurranse

Akademikerne har neglisjert Stortingets anmodning

Ved Stortingets behandling av statsoppgjøret i 2022 ble det vedtatt anmodninger til regjeringen 1) om å nedsette et lønnsutvalg som ser på lønssystemet i staten og 2) om å starte et arbeid for å oppnå likelydende hovedtariffavtaler i staten, jf. Innst. 466 S (2021-2022).

Stortinget erkjente også her at ulikeartede tariffavtaler i staten er problematiske. Det gjelder særlig i relasjon til likhetsprinsippet og ufravikelighetsprinsippet.

Akademikerne og Unio ønsket ikke å delta i arbeidsgruppen som skulle gjøre et arbeid for å oppnå likelydende hovedtariffavtaler i staten. Arbeidet ble aldri iverksatt når deltakelsen til Akademikerne og Unio uteble. Dette vil bli nærmere belyst gjennom vitneforklaringen til Kjersti Barsok.

LO Stat forsøker å opptre ansvarlig når den prinsipale påstanden ikke er prolongering, men i stedet inneholder elementer som etter LO Stats vurderinger må inngå i likelydende avtaler i staten. Som øverste part er det behov for å ha en viss sentral styring. Kravene omtalt ovenfor vil kunne gi muligheten for slik styring.

Begrunnelse for øvrige krav

Punkt 1.3 får følgende tillegg tilsvarende LO Stats HTA 2022-2024:

Hver av partene kan i perioden fremme forslag til endringer i hovedtariffavtalen av lønnsmessig art, jf. tjenestetvistloven § 29, og ved uenighet bringe saken inn for Statens lønnsutvalg.

Begrunnelse: Bestemmelsen følger av LO Stats HTA 2022-2024 og regulerer hvordan justeringsforhandlinger kan gjennomføres i etterkant av tariffoppgjøret, slik at det skjer uten streikerett, men med tvisteadgang.

Punkt 2.3 får ny setning som tas inn som setning tre i første avsnitt:

Arbeidstitler skal ikke ha betydning i lønsspørsmål.

Begrunnelse: Bestemmelsen skal være en mekanisme for å hindre ubegrunnet og vilkårlig lønnsvekst ved bruk av arbeidstitler.

- I andre avsnitt strykes ordene «over tid» i andre setning slik at setningen lyder:

Den lokale lønnspolitikken utformes slik at den sikrer alle en rimelig lønnsutvikling ~~over tid~~ og 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.

Begrunnelse: «Over tid» åpner for et stort spenn for når lønnsutvikling må skje.

- **I andre avsnitt fjernes følgende setning:**

I forbindelse med utarbeidelse av lokal lønnspolitikk oppfordres partene til å etablere minstelønnsnivåer for stillinger hvor det kreves bachelor og masterutdanning.

Begrunnelse: Setningen i YS avtalen fremstår som at stillinger med krav om bachelor og masterutdanning skal prioriteres. Minstelønnsnivåene som er tatt inn i den nye YS avtalen er for lave og ikke i tråd med den reelle situasjonen. Framover er det nødvendig å arbeide for at samtlige minstelønnsnivåer skal heves i Hovedtariffavtalen og ikke kun ha fokus på enkelte grupper.

Punkt 2.5.2: Følgende setning fjernes:

«Disse stillingenes årsverk skal ikke telle med i utregningen av den lokale avsetningen»

Begrunnelse: Tidligere var ledere på neste ledernivå fullt ut omfattet av de lokale forhandlingene. Staten ønsket ikke disse lengre skulle være en del av forhandlingene, og dermed unntatt tvisterett. Avtalen med staten ble at man til gjengjeld beholdt lederne lønnsmasse i beregningen av lokal pott. Ved likelydende avtaler må den nevnte endringen prolongeres, slik at setningen i YS-avtalen strykes. Alternativet må være å ta neste ledernivå tilbake fullt ut i de lokale forhandlingene.

Punkt 2.5.3

- **Nr. 2: Får følgende setningen strykes:**

Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde. Det skal settes protokoll fra møtet.

Følgende setning tas inn i stedet:

Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten bringes inn for Statens lønnsutvalg.

Begrunnelse: Oppgjøret for 2023 har vist at staten er i ferd med å miste kontroll over lønnsutviklingen. Å innføre tvisterett på denne bestemmelsen gjør at det skapes mer transparens og muligheten for etterprøvbarhet med hensyn til om vilkårene for å bruke denne muligheten til lønnsøkning er oppfylt.

Punkt 2.5.4 bokstav a om generelt tillegg får tilføyelse og vil lyde:

generelt tillegg til alle

- **Ny setning som tas inn i slutten av punktet:**

Ved forhandlinger etter 2.5.1 kan partene i tillegg benytte generelt tillegg til alle som er ansatt per dato for virkningstidspunktet.

Begrunnelse: Ved lokale forhandlinger er det adgang til å utelate personer/grupper. Resultatet fra 2023-oppgjøret viser at dette ble gjort, jf. ovenfor. Ved åpning for «generelle tillegg» i lokale forhandlinger, er det derfor viktig å sikre at disse tilleggene gjelder alle, slik ingen grupper blir hengende etter. Dette har stor betydning hvis avsetningen i hovedsak går til lokal pott.

Fellesbestemmelsenes § 2 Definisjoner får følgende tillegg fra LO Stats hovedtariffavtale 2022-2024 som går inn som punkt 4,5 og 6:

Lønnsplan er en oversikt over stillingene i en yrkesgruppe og stillingenes lønns- og opprykksregler.

Tjenesteansiennitet er:

- *Tjenestetid som opparbeides i stilling(er).*
- *Eventuell tidligere annen tjeneste som godskrives etter reglene i § 5.*
- *Permisjoner etter § 6, jf. § 4 nr. 3.*

Direkteplassering i lønnsstige er:

- *Når arbeidstaker unntas fra stillingskodens lønnsstige og dermed ikke gis ansiennitetsopptrykk i henhold til § 4.*

Begrunnelse: Punktet angir ordensregler som bør være med.

Fellesbestemmelsenes § 3 lønnsfastsettelse:

- **Tekst i første setning fjernes slik at den lyder slik (endringen er markert)**

Arbeidstaker ansettes i stillingskode i samsvar med lønnsplanen og i henhold til pkt. 2.3 om lokal lønnspolitikk om lønnsfastsettelse. ~~herunder muligheten til å bruke arbeidstitler.~~

Begrunnelse: De siste årene har det vært gjort en jobb med å redusere antall stillingskoder. Dette arbeidet er ikke ferdig. Det er også behov for nye stillingskoder på noen områder. En nedbygging, justering og fornying av stillingskoder må prioriteres. Det bør ikke åpnes for et nytt system med arbeidstitler.

- **Det tas inn ny setning i bestemmelsen:**

Årslønnen skal avtales innenfor rammene av utlysningsteksten og i tråd med godskrivingsreglene i § 5

Begrunnelse: Det bør også komme fram at startlønnen må følge øvrig reguleringen og tariffavtalesystemet.

Fellesbestemmelsene § 6 Permisjoner som ikke avbryter stillingsansienniteten:

- Tjenesteansiennitet innarbeides gjennomgående i bestemmelsen

Begrunnelse: Hovedtariffavtalen 2022-2024 mellom LO Stat og staten har regler om å beholde tjenesteansiennitet ved visse permisjoner. YS-avtalens bestemmelse § 6 regulerer kun muligheten til å beholde stillingsansiennitet. Tjenesteansiennitet må inn for å ivareta tjenesteansienniteten ved permisjoner.

Stillingskodene 1363 Seniorrådgiver og 1434 Rådgivere flyttes fra lønnsramme til kort lønnsstige fra 1. mai 2025.

Begrunnelse: I 2022 ble stillingskoder på lønnsrammer overført til lønnsstiger (flatt). Fram til det hadde rammene for flere koder i stor grad mistet sin reelle betydning. Ved nytt system gir det i større grad uttelling å tilhøre en av de aktuelle kodene. LO stat ser at mange, især menn, vil være sikret årlig uttelling på grunn av lønnsstigen. For at stigen ikke skal gi negativt utslag på likelønna, er det derfor viktig å løfte store kvinnedominerte grupper inn på lønnsstige. Et viktig bidrag vil være at stillingskodene 1363 Seniorrådgivere og 1434 Rådgivere flyttes til lønnsstige.

Minste tillatte begynnerlønn og godskravingsreglene i § 5 a reguleres med størrelsen på disponibelramme.

Begrunnelse: Hvis lønnstabellen ikke videreføres, vil det være viktig at minstelønnsnivåene og øvrige nivåer reguleres automatisk med størrelsen på disponibelramme.

Det settes nye nivåer for minste tillatte begynnerlønn for alle stillingskoder. Disse nivåene må bygge på faktisk innplassering av nyansatte i dag og ivareta relasjonen mellom stillingskoder.

Begrunnelse: Minstelønnsatsene må tilpasses de reelle nivåene. Kravet er ikke kostnadsdrivende.

Det sentrale generelle tillegget gjøres også gjeldende for de som er ansatt før, men tiltrer stillingen etter 1. mai

Begrunnelse: Kravet påvirker ikke den økonomiske rammen. Kravet sikrer faktisk likebehandling.

Virkningstidspunktet

LO Stat har ikke vært i streik og mener virkningstidspunktet settes til 1. mai 2024.

Subsidiære påstander

LO Stat krever **subsidiært** at lønnsregulativet i Hovedtariffavtalen 2022-2024 mellom LO Stat og staten inntatt i den nye hovedtariffavtalen, og enkelte andre elementer fra den prinsipale påstanden. Forutsetningen er at LO Stat ikke får medhold i sin prinsipale påstand. Den subsidiære påstanden betinger at det blir likelydende tariffavtaler i staten.

Dersom det ikke skulle bli likelydende hovedtariffavtaler i staten, krever LO Stat prolongering av Hovedtariffavtalen 2022-2024 mellom LO Stat og Staten, jf. **LO Stats atter subsidiære påstand**. Det er noen krav i tillegg. Flere av tilleggskravene er allerede kommentert ovenfor. Hva gjelder kravet i punkt 2.5.3 i den atter subsidiære påstanden, kreves det at dokumenterte lønnsforskjeller som ikke kan forklares med annet enn diskrimineringsgrunnlagene i arbeidsmiljøloven § 13-1, også tas med i bestemmelsen. Arbeidsmiljøloven § 13-1 setter forbud mot å diskriminere på grunnlag av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon eller alder.

STATEN V/DIGITALISERINGS- OG FORVALTNINGSDEPARTEMENTET (DFD) SKRIVE I INNLEGG AV 9. OKTOBER:

INNLEDNING

Rikslønnsnemnda bes innledningsvis merke seg at det i meklingsresultatet mellom staten og YS Stat er inntatt en reforhandlingsklausul avtalt slik:

Dersom andre organisasjoner i nemndsbehandling i forbindelse med tvist i lønnsoppgjøret i staten 2024 oppnår bedre økonomisk resultat enn det som følger av denne protokoll, forbeholdes retten til å ta opp nye forhandlinger om økonomi.

Bakgrunn

Våren 2024 ble det ført forhandlinger om nye hovedtariffavtaler i staten for perioden 1. mai 2024 – 30. april 2026 mellom staten og hovedsammenslutningene Akademikerne, LO Stat, Unio og YS Stat. Staten inngår fire hovedtariffavtaler, én med hver av hovedsammenslutningene.

Forhandlingene ble innledet 22. april 2024 og fortsatte i møter mellom staten og hovedsammenslutningene fram til 30. april. Samme dag krevde hovedsammenslutningene

forhandlingene avsluttet. Riksmekleren ble i samsvar med tjenestetvistloven § 14 varslet om bruddet.

Riksmekleren innkalte staten og de fire hovedsammenslutningene til innledende møte 3. mai. LO Stat satte fram krav om avsluttet mekling 15. mai, Unio den 16. mai, Akademikerne den 15 mai og YS Stat den 16 mai, i samsvar med tjenestetvistloven § 17.

Om morgenen den 24. mai konstaterte meklerne at staten og Akademikerne og Unio sto så langt fra hverandre at det ikke var grunnlag for å legge fram et forslag som kunne forventes å bli anbefalt av begge parter. Meklingen ble avsluttet kl. 07:15 og Akademikerne og Unio tok sine medlemmer ut i streik.

Om morgenen 24. mai kom staten og LO Stat og YS Stat med meklers overenskomst fram til en forhandlingsløsning. LO Stat anbefalte forhandlingsløsningen og sendte det til uravstemning med frist 17. juni. YS Stat anbefalte forhandlingsløsningen med staten og anbefalte resultatet overfor medlemmene som stemte ja i uravstemning. Hovedtariffavtale (1. mai 2024 – 30. april 2026) mellom staten og YS Stat er godkjent ved Stortingets vedtak 20. juni 2024.

Et flertall av LO Stats medlemmer stemte nei i uravstemning og forhandlingsresultatet ble forkastet. Staten og LO Stat ble 17. juni 2024 enige om å be Rikslønnsnemnda om å løse tvisten.

Tvisten mellom LO Stat og staten skal behandles i samsvar med tjenestetvistloven §§ 26 og 26 a.

Saken oppsummert

Staten inngår fire hovedtariffavtaler, én avtale med hver av hovedsammenslutningene.

Hovedtariffavtalene har frem til 2016 vært likelydende. I 2016 inngikk staten en ulikelydende hovedtariffavtale med Akademikerne, med en annen fordeling av økonomien enn de andre tre hovedtariffavtalene.

Økonomien i det enkelte lønnsoppgjør, herunder fordeling mellom sentral og lokal avsetning, forhandles hvert år. De senere års krav fra hovedsammenslutningene der LO Stat og YS Stat har krevd det meste av den disponible økonomiske rammen fordelt sentralt, og Akademikerne og Unio har krevd alt lokalt, har gjort det problematisk for statlige virksomheter å ivareta en helhetlig lønnspolitikk. Ulik profil mellom avtalene har forsterket problemet.

Statens krav og tilbud i dette lønnsoppgjøret er utformet med bakgrunn i den utviklingen som har vært med hovedtariffavtalene i staten siden 2016, virksomhetens praktisering av lokal lønnspolitikk, og de erfaringene vi har vunnet etter oppgjørene i 2022 og 2023. Vi har sett og fått tilbakemeldinger fra virksomhetene om at avtaler med så ulik økonomisk profil som i 2023, slår uheldig ut, både for virksomhetene og for mange arbeidstakere som opplever ulik lønnsutvikling, som følge av de ulike avtalene.

Staten mener vi nå har et modernisert lønns- og forhandlingssystem sammenlignet med 2014, i alle fire hovedtariffavtalene. Avtalene har nærmet seg hverandre gjennom de siste oppgjørene.

Staten må ta ansvar for helheten på tvers av organisasjonene og for samtlige ansatte i staten. Staten har derfor i dette lønnsoppgjøret lagt fram likelydende krav/tilbud til alle fire hovedsammenslutningene som gir et rimelig resultat, ivaretar virksomhetenes behov for lokalt handlingsrom, og hvor vi unngår at ansatte i samme virksomhet og i samme stillingskoder får helt ulike forutsetninger for lønnsutvikling på grunn av organisasjonstilknytning. I tillegg må oppgjøret

holdes innenfor en ansvarlig økonomi i tråd med frontfaget og sørge for kontroll over lønnsutviklingen i staten.

Forhandlinger handler om at alle parter må gi og ta. Staten som en av fem parter, har i disse forhandlingene lagt seg svært tett opp mot avtalene med Akademikerne og Unio, som representerer majoriteten av de statsansatte, for å finne en forhandlingsløsning. Staten har med hovedtariffavtalen som er inngått med YS Stat, ivaretatt ulike syn og interessemotsetninger hovedsammenslutningene imellom.

Alle parter må ta brede samfunnsmessige hensyn:

Lønnsregulativet skal omfatte statstjenesten i hele landet og dekke alle statsetater. Dette forutsetter at partene under forhandlingene er i stand til å ta brede samfunnsmessige hensyn og ikke la seg dominere av enkeltgruppers særinteresser. (NOU 2001:14)

Hvem omfattes av tvisten

Tvisten omfatter arbeidstakere i tjenestemannsorganisasjoner tilsluttet LO Stat som er fast eller midlertidig ansatt, og som får sine lønns- og arbeidsvilkår fastsatt etter hovedtariffavtalene i staten. Embets- og tjenestemenn som er tatt ut av hovedtariffavtalene i staten, får sine lønns- og arbeidsvilkår fastsatt administrativt og er ikke omfattet av tvisten. Dette gjelder dommere og ledere på Statens lederlønnssystem.

Tvisten omhandler også embets- og tjenestemenn uten streikerett. Rikslønnsnemnda skal etter tjenestetvistloven § 26 a avgjøre tvisten med bindende virkning for tjenestemenn og embetsmenn uten streikerett, når mekling ikke har ført fram.

Tvistens omfang

Grunnlaget for tvisten er de krav og tilbud som er fremkommet under forhandlingene.

LO Stat har i likhet med staten, krevd likelydende hovedtariffavtaler i årets lønnsoppgjør. I meklingen mellom staten og hovedsammenslutningene, kom staten og LO Stats forhandlingsutvalg fram til et forhandlingsresultat, som var avtalen som staten har inngått med YS Stat. LOs medlemmer stemte forslaget ned i uravstemning. LO Stats primære påstand er likelydende hovedtariffavtaler, ved at avtalen med YS Stat gjøres gjeldende, med omfattende tillegg. LO Stats subsidiære påstand er likelydende avtaler, ved at avtalen med YS Stat gjøres gjeldende, med tillegg av hovedlønnstabell og lønnstrinn og omfattende tillegg. LO Stats atter subsidiære påstand er at ved unlikelydende hovedtariffavtaler, videreføres hovedtariffavtalen (2022 – 2024) med en fordeling av den disponible økonomiske rammen med 80 prosent sentralt og 20 prosent lokalt, med enkelte andre tillegg.

Staten har i årets lønnsoppgjør fremmet krav om likelydende avtaler til alle hovedsammenslutningene og har krevd 25 prosent til sentrale tillegg, som skal gis som et prosentvis likt tillegg til alle ansatte, og 75 prosent til lokale forhandlinger. Denne fordelingen ligger inne som en del av LOs primære og subsidiære påstand.

LO Stat har som staten fremmet krav om likelydende hovedtariffavtaler i årets oppgjør. Staten mener at Rikslønnsnemnda ikke kan falle ned på LO Stats primære og subsidiære påstand. Tilleggskravene som LO Stat har knyttet til sin primære og subsidiære påstand kan ikke gjøres gjeldende for hverken YS Stat, Akademikerne eller Unio.

Rikslønnsnemnda skal da behandle statens påstand mot LO Stats atter subsidiære. Slik staten oppfatter det, gjelder interessetvisten primært uenighet om fordelingen av økonomien i nye hovedtariffavtaler i staten for perioden 1. mai 2024 – 30. april 2026.

Rekkevidden og forståelsen av tjenestetvistloven er ikke en del av tvisten som nemnda skal behandle. Loven var ikke tema under forhandlingene, heller ikke statens adgang til å inngå ulikelydende hovedtariffavtaler i 2016.

Dersom andre forhold skulle komme opp som tvistes spørsmål, vil staten ta forbehold om å komme tilbake til disse under prosessen.

BESKRIVELSE AV STATENS AVTALESYSTEM OG PARTER

Det statlige tariffområdet

Det statlige tariffområdet omfatter arbeidstakere som er ansatt i statens tjeneste, jf. tjenestetvistloven § 1. Det er om lag 155 000 antall årsverk og om lag 165 000 ansatte i staten per 1. oktober 2023, fordelt på 190 statlige virksomheter. Størrelsen på virksomhetene varierer stort, fra noen få ansatte til store og landsdekkende virksomheter med mange tusen ansatte (fra 1 ansatt til om lag 18600). Størrelse og oppgaver medfører igjen at virksomhetene er ulikt organisert.

Staten har en beregnet bruttolønnsmasse per 1. januar 2024 på 113,1 mrd. Kroner. Dette går fram av SBUs rapport forut for oppgjøret i 2024. Lønnsmassen består av total fastlønn, faste og variable tillegg. Overtid og utenlandstillegg er ikke inkludert.

Parter i det statlige tariffområdet

Hovedtariffavtalene i staten inngås mellom staten og hovedsammenslutningene Akademikerne, LO Stat, Unio og YS Stat. Det inngås fire hovedtariffavtaler, én med hver av hovedsammenslutningene. Tidligere ble det inngått hovedtariffavtaler også med forhandlingsberettigede tjenestemannsorganisasjoner/yrkesorganisasjoner.

Staten

Kongen med Stortingets samtykke inngår tariffavtale på vegne av staten, jf. tjenestetvistloven § 31. Etter vanlige konstitusjonelle regler er det regjeringen som *representerer staten utad*. Det er derfor regjeringen som på vegne av staten fører forhandlinger, representerer staten under mekling, inngår tariffavtale og opptre på vegne av staten ved behandlingen av tvister. Statens lønnsaker hører under Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet og dette departementet representerer staten i lønnsoppgjørene. Statens personaldirektør fører forhandlingene på vegne av staten, innenfor rammer og fullmakter fastsatt av regjeringen.

Kongen har etter tjenestetvistloven ingen alminnelig forhandlingsadgang. Hovedtariffavtalene i staten er derfor ikke bindende før Stortinget har samtykket. Dette skjer gjennom fremleggelse av en budsjettproposisjon etter hvert lønnsoppgjør, som angir kostnadene ved lønnsoppgjøret til Stortinget. De statlige virksomhetene kompenseres gjennom revidert budsjett. Regjeringens årlige budsjettfremlegg skal gi Stortinget en helhetlig oversikt over statens aktiviteter og tilsvarende mulighet for styring, jf. Grunnloven § 75 første ledd bokstav d om Stortingets bevilgningsmyndighet.

Tariffoppgjørene er en del av regjeringens inntektspolitikk. Gjennom inntektspolitikken har regjeringen et overordnet nasjonalt ansvar for lønnsutviklingen og sysselsettingen for hele arbeidslivet. Staten som arbeidsgiverpart er derfor i en særstilling.

Mål- og resultatstyring er det overordnede styringsprinsippet i staten og er forankret i Stortingets bevilgningsreglement og reglementet om økonomistyring i staten. Stortinget trekker opp hovedlinjene for statlig virksomhet gjennom behandlingen av statsbudsjettet. Statlige virksomheter styres av lovverk, budsjett, fullmakter og instruksjoner. Staten har et overordnet ansvar for at ressursene blir brukt på en effektiv og rasjonell måte.

Statlige virksomheter forvalter fellesskapets verdier, utøver myndighet, yter tjenester og skaper gode resultater for samfunnet og innbyggerne. Virksomhetene får sine samfunnsoppdrag fra Stortinget og regjeringen, og de ulike virksomhetene har svært ulike formål. Statlige virksomheter har forskjellige oppgaver, ansvar, størrelse og sammensetning av arbeidsstokken.

De statlige virksomhetene skal, innenfor sine respektive samfunnsoppdrag, legge til grunn og styrke de sentrale forvaltningsverdiene: demokrati, rettssikkerhet, faglig integritet og effektivitet. Mens samfunnsoppdraget beskriver hvilke mål og resultater virksomhetene skal oppnå, stiller forvaltningsverdiene krav til hvordan de skal oppnås. Fra disse utledes seks arbeidsgiverpolitiske verdier; åpenhet, brukerretting, effektivitet, utviklingsorientering, god ledelse og involvering av ansatte. For statlige virksomheter er det derfor ikke bare viktig "å gjøre de riktige tingene, men også å gjøre tingene riktig".

Statens fullmakter i tarifforhandlingene blir til i et samspill mellom politiske interesser og virksomhetenes behov.

I lønnsoppgjøret forvaltes direkte lønnsutviklingen for i underkant av 160 000 årsverk og årlige lønnskostnader på i underkant av 160 mrd NOK i offentlige midler. Statsoppgjøret er i tillegg også i en særposisjon i den koordinerte lønnsdannelsen. Staten og de statlige virksomhetene er styrt gjennom fullmakter gitt av regjering og Stortinget, og andre tariffområder ser særskilt hen til både det som blir avtalt i selve oppgjøret og lønnsutviklingen i staten generelt. (Dette er pekt på både i Holden III utvalget (NOU 2013:13) punkt 8.1.3 og Cappelenutvalget (NOU 2016:15) s 18.

Det inntektspolitiske samarbeidet og frontfagsmodellen har, sammen med den økonomiske politikken, over lang tid støttet opp om en balansert utvikling for norsk økonomi, med god konkurransevne, lav arbeidsledighet, høy samlet sysselsetting og jevn inntektsfordeling.

For å støtte opp om frontfagsmodellen er det avgjørende for staten at man har en lønnsutvikling i tråd med frontfaget og at de sentrale parter gir forutsigbare og troverdige anslag for lønnsutviklingen og ikke bidra til at det etableres lønnsspiraler som kan sette hele modellen under press.

Hovedsammenslutningene

Følgende hovedsammenslutninger har per 1. januar 2024 forhandlingsrett etter tjenestetvistloven § 3:

Akademikerne som forhandler på vegne av 42 807 medlemmer, fordelt på 16 forbund/foreninger.

LO Stat som forhandler på vegne av 42 416 medlemmer, fordelt på 17 forbund/foreninger.

Unio som forhandler på vegne av 36 292 medlemmer, fordelt på 14 forbund/foreninger.

YS Stat som forhandler på vegne av 23 876 medlemmer, fordelt på 7 forbund/foreninger.

Om lag 14 prosent av statsansatte er uorganiserte.

Hovedsammenslutningene representerer alle sektorer i staten og har medlemmer som i stor grad overlapper de ulike hovedsammenslutningenes organisasjonsområder.

Akademikerne organiserer kun medlemmer med høyere akademisk utdanning, Unio representerer høyt utdannede (3 år og mer).

LO stat og YS Stat organiserer arbeidstakere i ulike yrkesgrupper og med ulikt lønnsnivå.

Statens avtalesystem

Hovedtariffavtalene i staten er vertikale, det vil si at avtalene gjelder for alle arbeidstakergruppene i tariffområdet, i motsetning til de horisontale tariffavtalene som gjerne gjelder for en avgrenset gruppe arbeidstakere. Horisontale tariffavtaler er hovedregelen i privat sektor. Vertikale tariffavtaler i staten innebærer at de statlige virksomhetene siden 2016 har forholdt seg til ulikelydende hovedtariffavtaler som gjelder for samme kategori/like grupper av arbeidstakere som i stor grad utfører samme type arbeid.

I den partssammensatte rapporten mellom staten og Akademikerne i 2006 uttales det:

Vertikale tariffavtaler kombinert med organisasjoner som organiserer mange stillingsgrupper, innebærer at arbeidsgiver må forholde seg til ulike lønnsbestemmelser og ulike prioriteringer for arbeidstakere innenfor samme stillingsgruppe. Tilsvarende vil arbeidstakerne tilbys inntil fire ulike lønnsbetingelser, avhengig av hvor vedkommende er organisert, eventuelt ikke er organisert. Slik staten ser det, gir dette de lokale partene lite rom for å ha samme lønnspolitikk overfor alle i samme stillingsgruppe

Statens lønns- og forhandlingsystem

Tjenestetvistloven – forhandlingsrett og -plikt

Staten og tjenestemennenes forhandlingsberettigede organisasjoner har gjennom tjenestetvistloven en gjensidig forhandlingsrett og forhandlingsplikt, jf. tjenestetvistloven § 2. Forhandlingsretten gir en rett til å kreve forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår med sikte på å komme fram til en tariffavtale. Hovedsammenslutningene har helt siden forhandlingsretten ble innført i staten vært gitt en helt sentral rolle i forhandlingene med staten:

Kristen Andersen uttaler i vedlegg 3 til Ot.prp. nr. 20 (1958) side 7:

At hovedsammenslutningene såvel fra et forhandlingsteknisk som fra et sosialpolitisk synspunkt sett bør anses som "grunnpillarene" i en forhandlingsordning mellom staten og dens tjenestemenn, er etter mitt skjønn hevet over diskusjon. Med det veldige antall tjenestemenn man i dag har, ville det være en katastrofal ulykke at hovedsammenslutningene ikke var til, og ikke spilte en utslagsgivende rolle under forhandlingsforløpet.

Kravene i tjenestetvistloven for å få forhandlingsrett som en hovedsammenslutning er nedfelt i lovens § 3. I tillegg til et krav om størrelse stiller loven også krav om at en hovedsammenslutning skal ha en viss bredde og representativitet. Når hovedsammenslutningene er gitt denne særlige forhandlingsmessige posisjonen, henger det sammen med at de forutsettes å ha godt utbygde forhandlingsorganer og at de representerer tjenestemenn i flere administrasjonsgrener.

I Ot.prp. nr. 34 (1968-69) s. 8 om hovedsammenslutninger uttales det:

Når hovedsammenslutningene skal slutte tariffavtaler som omfatter hele statstjenesten må de ha en slik oppbygging at hver enkelt hovedsammenslutning blir tvunget til å avveie kravene fra de forskjellige tjenestemannsgrupper i de forskjellige etater mot hverandre. En organisasjon som reelt representerer et par etater kan ikke forutsettes å ta hensyn til helheten i lønnsregulativet i samme grad som den som representerer mange etater og grupper med vidt forskjellige arbeidsvilkår.

Kravene etter § 3 for å få forhandlingsrett som hovedsammenslutning ble endret i 2002. i den forbindelse uttalte departementet i Ot.prp. nr. 38 (2001-2002) s. 7:

Det er et mål å kunne gjennomføre forhandlinger og løsning av interessedvister på en måte som er rasjonell for staten.. Lønnsoppgjørene i staten forutsetter deltakelse fra organisasjoner med bredde og størrelse som kan forplikte seg og ta ansvar for helhetsløsninger innenfor tariffområdet.

Hovedsammenslutningene representerer sine medlemmers interesser og har til dels svært ulike posisjoner med hensyn til lønnsdannelsen i staten, noe innholdet i de ulike tvistene etter årets lønnsoppgjør viser med tydelighet.

Staten må ivareta et helhetsperspektiv i lønnsoppgjørene og søke å finne et rimelig resultat som ivaretar alle parters interesser. Staten vil peke på at også hovedsammenslutningene er gitt denne rollen ved innføringen av forhandlingsretten ved tjenestetvistloven i 1958.

Lønns- og forhandlingssystem

Statens lønnsystem er det regelsettet som gjelder for avlønning av ansatte, og som følger av lønnsbestemmelser og tarifftekniske virkemidler som reguleres i hovedtariffavtalene. Lønnsystemet er basert på 2-årige hovedtariffavtaler med gjensidig rett til å kreve forhandlinger for annet avtaleår (mellomoppgjørene).

Med statens forhandlingssystem menes de forhandlingsordninger som følger av tjenestetvistloven og hovedtariffavtalenes bestemmelser om sentrale og lokale forhandlingsbestemmelser.

Frem til 1990-tallet var lønnsdannelsen i det statlige tariffområdet i hovedsak basert på resultatet av forhandlinger mellom de sentrale partene, gjennom reguleringer av satsene i lønnstabellen og sentrale justeringer for de enkelte stillingskodene

Nåværende lønns- og forhandlingssystem ble etablert i 1991. Lønns- og forhandlingssystemet bygger på NOU 1990:32 Statens lønnskomité av 1988. Deler av komiteens mandat var:

- Å gjennomgå statens forhandlingssystem b.la. i forhold til lønnsdannelsen i samfunnet, statens budsjettssystem og overordnet politisk styring
- Å vurdere tiltak i forhold til programmet for effektivisering og modernisering av den offentlige sektor med tanke på større fleksibilitet, differensiering av lønn etter utdanning, praksis, kompetanse for øvrig, ansvar, geografiske forhold og arbeidsmarkedet for øvrig.
- Å utforme forslag til konkret lønnsystem, hvor det blant annet tas hensyn til:
 - Muligheter for å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft med henblikk på betydelig effektivisering av statens oppgaveløsning.
 - Å gjøre systemet fleksibelt nok for lokale tilpasninger.

Ved de endringene som ble gjort i 1991, ble det lagt stor vekt på å gi større fleksibilitet for de statlige virksomhetene blant annet gjennom innføring av regler om lokale lønnsforhandlinger. Reglene om lokale forhandlinger er senere utviklet og finnes i dag i hovedtariffavtalene kapittel 2. Lokale forhandlinger omtales nærmere nedenfor.

Fra og med 1991 ble systemet med lønnsrammer innført i lønssystemet. Formålet var at hovedlønstabellen skulle gi større mulighet for lønnsvariasjon for den enkelte stilling. Dermed kunne samme stillingskode få forskjellige lønsplasseringer i regulativet. Hver stillingskode ble gitt flere plasseringsalternativer innenfor et gitt intervall, og de enkelte stillingene ble plassert i lønnsrammer eller på et lønsspenn. Hovedlønstabellen fikk flere lønnstrinn. Antallet lønnsrammer har variert i perioden fra de ble innført i 1991 til de bortfalt i alle avtalene i 2022 og ble erstattet med lønnsstiger.

De to lønnsstigenes i dagens hovedtariffavtaler (2022 – 2024) § 4, erstattet de 39 lønnsrammene. Systemet for automatiske lønnsopprykk etter ansiennitet i lønnsrammer ble dermed forenklet i 2017 i avtalen med Akademikerne og 2022 i avtalene med LO Stat og med YS Stat. Unio inngikk i 2022 avtale med staten med samme ordlyd som Akademikerne. Lønnsplanen angir enten kort (10 år) eller lang (16 år) stige. Stigene starter med et lønnstrinn i avtalen (2022-2024) med LO Stat, eller bruttolønn i avtalene (2022-2024) med Akademikerne og med Unio og i hovedtariffavtalen (2024-2026) mellom staten og YS Stat. Etter ansettelse er den årlige stigningen angitt i prosent.

Hovedlønstabellen ble tatt ut av hovedtariffavtalen mellom staten og Akademikerne i 2018, i hovedtariffavtalen mellom staten og Unio i 2022 og i hovedtariffavtalen (2024 – 2026) mellom staten og YS Stat.

I lønnsstigenes skal det gis automatiske lønnstillegg basert på faktisk ansiennitet (stillingsansiennitet). Såkalt fiktiv ansiennitet som ble brukt i de gamle lønnsrammene, er etter 2022 ikke lenger aktuelt. Lønnsstigenes videreførte altså en ordning med ansiennitetsopprykk og skal som lønnsrammene sikre arbeidstakerne en garantert lønnsutvikling. Det var ingen endringer for stillinger i lønsspenn. For ansatte i lønnsstige vil den videre lønnsutviklingen etter ansettelse skje på samme måte som for ansatte i lønsspenn, men de vil i tillegg ha ansiennitetsopprykk.

Stillingene i lønssystemet er inndelt i stillingskoder, som igjen er samlet i gjennomgående og etatsvise lønnsplaner (Hovedtariffavtalene vedlegg 2). Lønnsplanens stillingskoder er lik i alle avtalene.

Minstelønn og godskrivingsregler

Godskrivingsregler avgjorde før 1991 hvilken tjenesteansiennitet en arbeidstaker kunne få på grunnlag av tidligere arbeidserfaring, omsorgsarbeid, militærtjeneste eller utdanning. I tillegg var det et antall sikringsbestemmelser, som skulle ivareta ulike hensyn. De dekket tre ulike forhold. En variant sikret arbeidstaker en bestemt lønnsrelasjon til andre arbeidstakere. En annen variant sikret en lønn en ansatt ellers ville hatt i en annen stilling og en tredje variant knyttet seg til særlige utdanningsformer. Statens lønnskomite 1988 (NOU 1990:32) foreslo at godskrivingsregler og sikringsbestemmelser ble overført uendret i det endrede lønns- og forhandlingssystemet. Komiteen gav i tillegg virksomhetene anledning til å forbedre en arbeidstakers tjenesteansiennitet. Hovedtariffavtalene (2022 – 2024) har videreført en variant av disse godskrivingsreglene.

Godskrivningsreglene i hovedtariffavtalene (2022 – 2024) mellom staten og LO Stat og YS Stat er delt inn i generelle og spesielle regler. De generelle godskrivningsreglene gjelder for alle stillinger i lønnsstige og inneholder godskriving av tidligere tjeneste, omsorgsarbeid og yrkespraksis. Ved ansettelse godskrives tidligere tjeneste/arbeid/praksis i startlønn utover minstelønn. De spesielle godskrivningsreglene er to sikringsbestemmelser knyttet til enkelte stillingskoder. Det fremgår av den enkelte lønnsplan hvilke stillingskoder dette gjelder. Den ene sikringsbestemmelsen gir godskriving av 3 år av utdanningstiden som bachelor eller tilsvarende. Denne godskrivningen kommer i tillegg til den generelle godskrivningsregelen, og beregnes sammen med denne. Den andre sikringsbestemmelsen omtales i avsnittet nedenfor.

Minstelønnen i alle stillingskodene i lønnsplanheftet finnes i hovedtariffavtalene (2022-2024) mellom staten og LO Stat og YS Stat. Lønnsnivået angis som et minimumsnivå for ansettelse i den aktuelle stillingskoden. Tidligere var stillingene knyttet til et spenn. Toppen i spennet ble fjernet i kodene i alle hovedtariffavtalene i 2016.

I avtalene (2022 – 2024) med Akademikerne og med Unio har ikke stillingskodene i lønnsplanen angitt en minstelønn. Fellesbestemmelsene § 3 annet ledd i hovedtariffavtalene til Akademikerne og Unio (2022–2024) inneholder en minstelønnsbestemmelse for ansatte med høyere utdanning i enkelte stillingskoder. Stillingskodene som er omfattet av denne bestemmelsen er merket i lønnsplanen. Disse er stillingskodene 1408 førstekonsulent, 1085 avdelingsingeniør, 1092 arkitekt, 1437 inspektør og 0781 underordnet lege. Inntil 2018 var denne minstelønnsbestemmelsen en del av de spesielle godskrivningsreglene i hovedtariffavtalen mellom staten og Akademikerne. Tilsvarende bestemmelse minstelønnsbestemmelse finnes som sikringsbestemmelse i hovedtariffavtalene til LO Stat og YS Stat (2022-2024) § 5 B nr. 1 (spesiell godskrivningsregel). Av departementets kommentarer til HTA § 3 heter det:

Stillingskodene er like i begge avtalene. Siste ledd må leses i sammenheng med første ledd om "i samsvar med lønnsplanen". Minstelønnen for arbeidstaker med høyere akademisk utdanning gjelder kun for de stillingskodene som har fotnote 1 i lønnsplanen. Rekkevidden av § 3 siste ledd i HTA med Akademikerne og Unio, er den samme som i HTA med LO Stat og YS Stat.

I avtalene (2022 – 2024) med Akademikerne og med Unio, har også HTA pkt. 2.3 om lokal lønnspolitikk en tekst om at «I forbindelse med utarbeidelse av lokal lønnspolitikk, oppfordres partene til å etablere minstelønnsnivåer for stillinger hvor det kreves bachelor- og masterutdanning.». Teksten kom inn i oppgjøret i 2022, hvor Unio krevde en at det ble innført en generell minstelønn for stillinger med bachelor, noe som staten avsto. I samme oppgjør ble det innført en spesiell minstelønn for politiet som er merket i lønnsplanen under stillingskode 1457 og 1458 Politibetjent 1: «Ved ansettelse i stillingskode 1457 og 1458 Politibetjent 1 for ansatte med bachelor-grad gis en minimumslønn på kr. 432 800.»

Det finnes også ytterligere særlige godskrivningsregler som er tatt inn som merknader under enkelte lønnsplaner. Slike særlige godskrivningsregler finnes i ulike varianter i alle hovedtariffavtalene.

I praksis har minstelønninger i stillingskodene i hovedtariffavtalene med LO Stat og med YS Stat vært førende for arbeidstakere som ansettes og som er medlem av hhv. Akademikerne og Unio. Noe annet ville etter statens syn komme i konflikt med ufravikelighet og likebehandling.

Som vist ovenfor inneholder alle hovedtariffavtalene både godskrivningsregler og minstelønnsbestemmelser, også avtalene med Akademikerne og Unio.

Lokale forhandlinger

Lokale lønnsforhandlinger ble innført ved lønnsystemet i 1991. Fra innføringen var det slått fast at lokale forhandlinger skulle ta til så snart hovedtariffavtalen var inngått og fordelingen mellom forhandlingsstedene (de lokale virksomhetene med forhandlingsadgang) var avsluttet. Lokale forhandlinger skulle finansieres på to måter: midler som de sentrale partene avtalte at skulle settes av til lokale forhandlinger og midler som tidligere var skutt inn i lønnsystemet og som var frigjort (såkalte resirkulerte midler). Disse finansieringsformene gjenfinnes i dagens hovedtariffavtaler (2022 – 2024) § 2.5.1, hvor i tillegg arbeidsgiversiden har anledning til å avsette økonomiske midler («skyte penger til potten»). Bestemmelsen har følgende ordlyd:

2.5.1 Årlige forhandlinger

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

a) Det sentralt er avsatt midler fra den økonomiske rammen til lokale forhandlinger. KDD beregner avsetningen til det enkelte forhandlingssted angitt i vedlegg 2. Avsetningen fordeles forholdsmessig etter årslønnsmassen, med mindre annet er avtalt mellom KDD, Akademikerne og Unio.

b) Arbeidsgiversiden avsetter økonomiske midler, og vurderer eventuelle resirkulerte midler.

Med virkning fra 1. mai 2023 er KDD, Akademikerne og Unio enige om at det lokalt forhandles innenfor en ramme på 5,3 % pr. dato av lønnsmassen.

Lokale forhandlinger kan bare gjennomføres i virksomhetene dersom ett eller flere av disse kriteriene er oppfylt. Dersom de sentrale partene ikke avsetter midler til lokale forhandlinger, forutsetter det at virksomhetene selv finansierer gjennom egne midler. En slik situasjon oppsto under pandemien i lønnsoppgjøret høsten 2020, hvor staten, LO Stat, Unio og YS Stat ble enige om at hele den økonomisk disponible rammen skulle fordeles sentralt gjennom et prosentvist tillegg.

Staten presiserte i PM 2020 – 17 hva som var resultatet av forhandlingene om fordelingen av økonomien:

I avtalen med Akademikerne er det ikke gitt sentrale lønnstillegg. I avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat er hele tarifftillegget gitt som et sentralt tillegg på hovedlønnstabellen. Det er kun avsatt sentrale midler til lokale forhandlinger for Akademikerne.

Statlige virksomheter fikk beskjed om at dersom det skulle gjennomføres lokale forhandlinger for medlemmer av LO, Unio eller YS, måtte det finansieres av virksomhetens egne midler.

I utdrag fra det lokale brevet fra daværende KDD til virksomhetene fremgår det at:

Økonomi 7.1. Ramme

Den økonomiske avsetningen til de årlige lokale forhandlingene fremgår av punkt 2.5.1 i alle hovedtariffavtalene. Det er i årets oppgjør bare avsatt sentrale midler til lokale forhandlinger i avtalen med Akademikerne. Etter avtalen med Akademikerne skal det føres lokale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 0,45 prosent av lønnsmassen for medlemmene.

Virkningstidspunktet for lokale forhandlinger er 1. oktober 2020. Annet virkningstidspunkt kan ikke avtales. I avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat ble alle de avsatte midlene brukt til å regulere hovedlønntabellen (sentrale tillegg), og det ble ikke avsatt sentrale midler til lokale lønnsforhandlinger.

HTA pkt. 2.5.1 har både før og etter 2016 hatt ordlyden som i dag og bestemmelsens tekst er lik i alle hovedtariffavtalene. Hvor stor avsetning som settes av til lokale forhandlinger varierer og er et resultat av forhandlinger. Lokale forhandlinger gjennomføres *dersom* ett av de tre kriteriene i bestemmelsen er oppfylt.

Forberedelse til tarifforhandlinger gjøres i regi av statistikk og beregningsutvalget i staten (SBU). SBU avklarer viktige grunnlag for forhandlingene, primært størrelsen på lønnsmasse, lønnvekst, overheng og glidning.

Systemet forklares slik i Holden IV (NOU 2023:30, Punkt 4.1.2 – side 63):

Det er fire tariffavtaler fordelt på to avtaleområder hvorav Akademikerne og Unio er det ene og LO Stat og YS Stat er det andre. Før 2016 var det ett avtaleområde som omfattet alle hovedsammenslutningene. I 2016 inngikk staten egen avtale med Akademikerne. I 2022 inngikk også Unio avtale som er likelydende avtalen med Akademikerne. Avtaleområdene er om lag like store. Begge avtaleområder har sentralt avtalte økonomiske rammer med mulighet for både sentrale og lokale tillegg. Den sentralt fremforhandlede årslønnveksten har vært lik i begge avtaleområdene, men den økonomiske fordelingen (tariff tilleggene) på lokal og sentral avsetning har vært ulik. Den enkelte virksomhet har anledning til å gi lønnstillegg ut over de sentralt avtalte tariff tilleggene for lokal avsetning. Partene tar høyde for dette og gjør et anslag på omfanget av dette (glidning) som inngår i den sentralt avtalte økonomiske rammen.

Det er én lønnsmasse i staten. Ulikelydende tariffavtaler forutsetter deling av lønnsmassen og krever at partene på sentralt nivå settes i stand til å sortere hvilke ansatte som konkret hører inn under de respektive avtaleområdene. Dette er nødvendig for å kunne fordele lønnsmassen på de ulike gruppene, for deretter å beregne de respektive avtalenes kostnader som følge av lønnsoppgjørene. I 2016 ble delingen i praksis løst ved at Akademikernes lønnsmasse ble skilt ut og resten ble lagt til hovedtariffavtalene med LO Stat, Unio og YS Stat. Virksomhetene gjennomførte i perioden 2016 – 2022 egne lokale forhandlinger med Akademikerne, mens de øvrige tre hovedsammenslutningene forhandlet samlet. Etter at Unio i 2022 inngikk likelydende hovedtariffavtale som Akademikerne, ble lønnsmassen delt mellom de to avtaleområdene. Arbeidsgiverne i statlige virksomheter gjennomfører to lokale forhandlinger - med hhv. Akademikerne/Unio og med LO Stat/YS Stat.

Ulikelydende tariffavtaler gjør det nødvendig å ta stilling til hvilken hovedtariffavtale de uorganiserte skal høre inn under. Dette er løst gjennom vedtak i Stortinget siden 2016. De uorganisertes lønnsmasse ble for perioden 2016 – 2022 lagt til det største avtaleområdet sentralt. Etter lønnsoppjøret i 2022 ble de uorganisertes lønnsmasse lagt til det avtaleområdet som er størst i den enkelte virksomhet. Denne lønnsmassen inngår i lønnsmassen i lokale forhandlinger.

Fordelingen mellom hvor mye som skal gis som sentrale tariff tillegg, herunder profilen på et slikt tillegg, og hvor stor andel av den økonomisk disponible rammen som skal avsettes til lokale forhandlinger, er et sentralt tema i hvert lønnsoppgjør i staten. I tillegg til størrelsen på den økonomiske rammen, og det er gjerne det siste som landes mellom partene.

Hovedsammenslutningene har historisk sett hatt ulike syn, hvor Akademikerne og LO Stat har representert ytterpunktene. Akademikerne har krevd at mest mulig av den disponible økonomiske rammen skal fordeles lokalt i den enkelte virksomhet, mens LO Stat har krevd at mest mulig av den økonomisk disponible rammen skal gå til sentral fordeling, og at denne skal ha en lavlønnsprofil, uten at det går på bekostning av å redusere lønnsforskjellen mellom kvinner og menn. Unio og YS Stat har krevd en fordeling av sentrale tillegg og lokale tillegg. Statens posisjoner vil variere ut fra den til enhver tid sittende politiske ledelse, og innspill fra Arbeidsgiverrådet og fra virksomhets- og personalledere i virksomhetene.

Tabellen nedenfor viser en oversikt over andel av den disponible rammen som er gitt som avsetning til årlige 2.5.1. forhandlinger i perioden 2013 – 2023, per avtaleområde og for staten samlet.

	LO/YS/ UNIO	LO/YS	Akademikerne	Akademikerne /UNIO	Staten samlet
2013					0 %
2014					36 %
2015					0 %
2016	50 %		76 %		56 %
2017	65 %		100 %		73 %
2018	50 %		98 %		62 %
2019	40 %		100 %		55 %
2020	0 %		100 %		26 %
2021	50 %				63 %
2022		30 %		94 %	64 %
2023		15 %		100 %	65 %

Tabell over viser andelen tarifftillegget (den disponible rammen) som er avsatt til årlige lokale 2.51 forhandlinger slik den fremkommer fra kostnadsberegningene i tariffkalkulator i de enkelte oppgjørene som er delt mellom partene. I 2016 var det sentrale tillegg på 24 prosent for ansatte som fulgte reglene i Akademikeravtalen. I 2018 og 2022 ble henholdsvis 2,4% og 5,7 av tarifftillegget brukt på å endre fellesbestemmelser. I tillegg kommer prioriteringer på sentralt nivå som lønnsstiger og endringen av pensjonsregler i 2020 som har redusert den disponible rammen men som påvirket anslaget for glidning. I beregningen av andelen for staten er forhandlingsområdene vektet etter anslått lønnsmasse.

Lokal lønnspolitikk

Statens lønnsystem forutsetter at partene lokalt i virksomhetene har en egen omforent lokal lønnspolitikk. Hovedtariffavtalene inneholder noen av de retningslinjer om lokal lønnspolitikk som de sentrale avtalepartene har blitt enige om, jf. pkt. 2.3 om lokal lønnspolitikk i hovedtariffavtalene, og pkt. 2.5.2 fjerde ledd om lønnsregulering for ledere.

Lønnspolitikken inngår som en integrert del av personalpolitikken i den enkelte virksomhet. Dette går tilbake til Statens lønnskomite av 1988 hvor komiteen uttalte:

Det viktigste er at virksomhetene må utforme sin egen lønnspolitikk. Lønnskomiteen ønsker ikke å peke på hvilke konkrete løsninger de enkelte virksomheter skal velge. Men det understrekes at lønnspolitikken må integreres i arbeidet med å nå de mål virksomhetene er pålagt. Dette innebærer igjen at lønnspolitikken må sees i sammenheng med virksomhetsplanlegging og personalplanlegging og denne sammenhengen må være kjent for samtlige tilsatte.

Departementet sender brev («det lokale brevet») til alle statlige virksomheter/forhandlingssteder etter hvert lønnsoppgjør om hvordan de skal gjennomføre lokale forhandlinger basert på den økonomiske fordelingen som de sentrale partene har blitt enige om i lønnsoppgjøret. Etter et hovedoppgjør gjøres det også rede for eventuelle endringer i forhandlingsbestemmelsene (HTA kap.2). I tillegg informeres virksomhetene om beregningen av de lokale pottene i den enkelte virksomhet.

I de lokale brevene siden 2016 har departementet oppfordret partene til å tenke helhetlig om lønnspolitikken. Et eksempel er det lokale brevet etter lønnsoppgjøret i 2022:

Det er viktig at arbeidsgiver tenker helhetlig for virksomheten og har en enhetlig holdning til bruk av lønn som virkemiddel, selv om det er flere hovedtariffavtaler. Det betyr bl.a. at det lokalt må være en 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 uliklydende hovedtariffavtaler. I avtalen med Akademikerne og Unio er det i HTA punkt 2.3 tatt inn en presisering om at den lokale lønnspolitikken skal utformes slik at den sikrer en rimelig lønnsutvikling over tid. KDD minner om at hele lønnsreguleringen for Akademikerne og Unio skjer lokalt, noe partene må hensynta under forhandlingene.

Fafo-rapporten og møter med statlige virksomheter, viser at virksomhetene har store utfordringer med å praktisere en enhetlig lokal lønnspolitikk. Se nærmere under punktet *Møter med statlige virksomheter*.

STATENS UTGANGSPUNKT FOR FORHANDLINGENE I 2024

Om lønnsoppgjøret i 2016 og uliklydende hovedtariffavtaler

Staten har lenge sett behovet for og hatt en ambisjon om en modernisert og forenklet hovedtariffavtale. Bakgrunnen for dette er, som det ble pekt på under åpningen av hovedtariffoppgjøret i 2016, en rekke forhold. Staten trakk den gang blant annet frem:

- Statens virksomheter utfører samfunnsviktige oppgaver og tjenester og medarbeiderne i staten forvalter fellesskapets verdier og skaper resultater for samfunnet og innbyggerne.
- Staten skal være en moderne og attraktiv arbeidsgiver som lykkes med å rekruttere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere.
- For å beholde velferdsordningene i fremtiden, må vi øke produktiviteten og effektiviteten.

Staten la vekt på at tariffavtalen må utformes slik at den bidrar til å løse disse utfordringene og oppfordret alle hovedsammenslutningene til å ta felles ansvar for dette sammen med staten.

Det var ikke første gang staten reiste utfordringene med de etablerte hovedtariffavtalene. Staten har i flere år forut for oppgjøret i 2016 understreket behovet for modernisering og tatt initiativ til felles arbeid mellom partene for å oppnå dette. Det kan også nevnes at staten og Akademikerne hadde en arbeidsgruppe som et resultat av meklingen i 2005.

Etter hovedtariffoppgjøret 2010 ble det etter diskusjon mellom Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet (FAD) og lederne i hovedsammenslutningene besluttet nedsatt en

rådgivergruppe, som blant annet fikk i oppdrag å analysere sterke og svake sider ved lønns- og forhandlingsystemet i staten «i forhold til de utfordringer partene står overfor.»

I rapporten som ble ferdigstilt 28. februar 2012 oppsummerer rådgivergruppen arbeidet med å analysere sterke og svake sider, slik:

Rådgivergruppen utarbeidet gjennom felles idedugnad en liste over hva de ulike medlemmene i gruppen vurderte som sterke og svake sider ved dagens system. Lønns og forhandlingsystemet gir rom for å håndtere ulike utfordringer. I hvilken grad ulike hensyn ivaretas, er avhengig partenes prioriteringer i forhandlingene og praktiseringen av systemet. Streikeretten i staten er begrenset til hovedtariffoppgjør og mellomoppgjør, noe som gir få konfliktpunkter.

Ved Rådgivergruppens gjennomgang av listen over sterke og svake sider, ble partenes ulike prioriteringer synliggjort. Blant hovedskillene er ulike vurderinger av fordelingen og bruken av de tre økonomiske elementene i systemet (generelle tillegg, sentrale justeringer og avsetning til lokale forhandlinger) og omfanget av det lokale handlingsrommet.

I forberedelsene til hovedoppgjøret i 2016 inviterte staten alle hovedsammenslutningene til felles samlinger med videreutvikling av lønns- og forhandlingsystemet som tema. Det ble gjennomført samlinger både i september og november 2015. Staten innledet her til diskusjon under temaet «Bakgrunn for modernisering og departementets forventninger».

Staten mente at partene ikke kom langt nok i dette arbeidet denne høsten og da oppgjøret i 2016 startet var staten tydelige på at det var et mål i tariffoppgjøret å få oppslutning om tydelige endringer i lønns- og forhandlingsystemet. Endringer som ville gi større fleksibilitet og handlingsrom for de lokale partene. I tillegg var det viktig at endringene skulle innebære de første skrittene mot et modernisert lønns- og forhandlingsystem. Under forhandlingene fremmet staten krav om modernisering av lønns- og forhandlingsystemet, tilpasninger av fellesbestemmelsene og i de øvrige sosiale bestemmelsene.

Statens prioriteringer i hovedoppgjøret i 2016 var:

- Statlige arbeidsgivere må offensivt kunne møte utfordringene ved et arbeidsliv i endring, med økte krav til omstillingsevne og behov for å sikre kompetent arbeidskraft i årene fremover.
- Virksomhetene er ulike, med ulike rekrutteringsutfordringer, beliggenhet, og krav til fag- og spesialistkompetanse. Virksomhetenes utfordringer kan best løses ved å gi mer ansvar og økt handlingsrom til de lokale parter. De lokale parter har ansvaret for å finne frem til en lokal lønnspolitikk som best svarer på de utfordringene en står ovenfor, og dermed få mest mulig ut av den økonomiske rammen.
- Det er en tydelig tilbakemelding fra de fleste statlige arbeidsgivere at dagens lønns- og forhandlingsystem ikke i tilstrekkelig grad ivaretar disse behovene godt nok. Staten som forhandlingspart er opptatt av å ta virksomhetene på alvor og ivareta deres ønsker og behov.

Statens ambisjon var å oppnå slike nødvendige endringer innenfor rammen av fire likelydende avtaler, men personaldirektøren varslet i åpningsinnlegget om at ulikelydende avtaler også kunne være et alternativ:

Det er derfor statens mål at vi med dette tariffoppgjøret får gjort tydelige endringer i lønns- og forhandlingssystemet. Endringer som gir større fleksibilitet og større handlingsrom for de lokale parter, som vet best hva som skal til for å løse utfordringene de står overfor. Endringene bør være et første skritt mot et modernisert lønns- og forhandlingssystem. Statens mål er å nå disse målene innenfor rammen av fire likelydende avtaler. Ulikelydende avtaler kan imidlertid være et alternativ.

I møtet mellom personaldirektøren, forhandlingsjef og lederne av hovedsammenslutningene umiddelbart etter åpningen i 2016, la personaldirektøren fram en liste over hvordan staten ønsket å starte moderniseringen.

Under forhandlingene aksepterte Akademikerne statens krav/tilbud nr. tre. For å fremme arbeidet med modernisering av lønns- og forhandlingssystemet, mente staten det var formålstjenlig å inngå avtale med den av hovedsammenslutningene som støttet statens ambisjoner for utvikling av tariffavtalen. Det medførte at staten inngikk en unlikelydende hovedtariffavtale med Akademikerne.

Denne avtalen innebar at rammen for oppgjøret ble holdt innenfor 2,4 prosent, i tråd med frontfaget. Videre at 25 prosent av den disponible rammen ble gitt som et generelt tillegg til alle og 75 prosent ble fordelt til lokale forhandlinger. I tillegg var partene enige om enige om et forpliktende samarbeid for å innføre et modernisert lønns- og forhandlingssystem med ytterligere økt lokalt handlingsrom ved lønnsoppgjøret i 2017.

I en pressemelding 30. april 2016 uttalte statsråd i Kommunal- og moderniseringsdepartementet, Jan Tore Sanner at:

Vi har over lang tid samarbeidet med alle hovedsammenslutningene om å få til en modernisering av hovedtariffavtalen. Gjennom avtalen med Akademikerne har vi kommet et viktig skritt videre med å fornye og forbedre offentlig sektor.

Avtalen mellom staten og Akademikerne i 2016 var første skritt på moderniseringsveien og partene inntok en protokolltilførsel i avtalen om det videre arbeidet med modernisering. I protokolltilførsel nr. 2 heter det at:

«Partene er enige om at det er behov for et modernisert og forenklet lønns- og forhandlingssystem i staten som bedre legger til rette for at virksomhetene i staten kan rekruttere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere. Lokalt handlingsrom er et viktig element i det nye systemet. Det fremtidige lønns- og forhandlingssystemet skal for øvrig bygge på følgende prinsipper:

- De sentrale parter forhandler om den økonomiske rammen. Denne rammen fordeles til forhandlingsstedene.
- Systemet må sikre alle et rimelig lønnsnivå og lønnsutvikling.
- Innenfor en sentralt fastsatt ramme forhandler de lokale partene om fordelingen.
- De lokale partene står fritt til å benytte virkemidler som for eksempel generelle tillegg, gruppejusteringer og individuelle tillegg.
- Det etableres en tvisteløsningsmodell for lokale forhandlinger innenfor tjenestetvistloven.
- Ingen skal gå ned i lønn som følge av implementeringen av det nye lønns- og forhandlingssystemet.
- Systemet skal ivareta likelønnsbetydning.

- Systemet legger til rette for nødvendig kontroll med lønnsutviklingen i staten. - Systemet skal ha samme transparens som i dag.

Det gjennomføres et partssammensatt arbeid med Statens personaldirektør og lederne i hovedsammenslutningene som styringsgruppe, som skal fremme forslag til de nærmere detaljene i et nytt lønns- og forhandlingssystem. Dette arbeidet skal være ferdig innen 1. februar 2017 slik at det nye lønns- og forhandlingssystemet implementeres i hovedtariffavtalen i mellomoppgjøret 2017.

Staten kom ikke til enighet med LO Stat, Unio og YS Stat om nye hovedtariffavtaler i forhandlingene og lønnsoppgjøret gikk dermed til mekling med disse partene. Etter mekling med de tre øvrige partene ble det enighet om at 50 prosent av den disponible rammen fordeles ut til lokale forhandlinger. 50 prosent gis som et generelt tillegg til alle. Partene ble også enige om en protokolltilførsel om modernisering. Denne har mange likheter med protokolltilførselen mellom staten og Akademikerne, men også noen ulikheter.

Innledningene som uttrykker ambisjonene for arbeidet, er like i begge avtalene. Det viktigste som skiller avtalene er at i første kulepunktet i listen over prinsipper, heter det i avtalen med Akademikerne at den økonomiske rammen fordeles til forhandlingsstedene, mens det i denne avtalen heter at «De sentrale parter forhandler om den økonomiske rammen og vurderer sentrale og lokale avsetninger.» Videre er det innarbeidet i avtalen mellom staten og LO Stat, Unio og YS Stat at likelønn skal ivaretas. Til slutt fremgår det at:

Arbeidet med det nye lønns- og forhandlingssystemet, som skal være ferdig 1. februar, slik at det «kan forhandles i mellomoppgjøret 2017», mens det i avtalen med Akademikerne fremgår at: «forhandlingssystemet implementeres i hovedtariffavtalen i mellomoppgjøret 2017.»

Oppgjøret i 2017 og det partssammensatte arbeidet

Rapportene fra det partssammensatte arbeidet mellom staten og LO Stat, Unio og YS Stat og mellom Akademikerne og staten forelå i forkant av oppgjøret i 2017. I innledningen til begge rapportene fremgår det at:

Styringsgruppen har gitt uttrykk for at de ønsker en utredning som peker på hvilket mulighetsrom arbeidsgruppen ser med hensyn til et modernisert lønnsystem. Det som kommer til uttrykk i rapporten vil ikke være bindende for partene ved senere forhandlinger mv. I utredningen er det derfor hovedsakelig lagt vekt på, så objektivt som mulig, å belyse ulike alternativer, samt hvilke hensyn, synspunkter, fordeler og ulemper som er knyttet til alternativene. ...

...Inntektspolitikken er ikke en del av prosjektgruppens mandat. Prosjektgruppen legger til grunn at vurderinger og konklusjoner som ble gjort i NOU 2013: 13 Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi (Holden III-utvalget), ligger fast. Det samme gjelder utgangspunktet om at det er de sentrale parter som forhandler om den økonomiske rammen for de statlige tariffoppgjørene, jf. mandatets første kulepunkt.

Endringene i 2016, besto i følgende:

- Lønnsmassene ble delt mellom de to avtaleområdene basert på medlemstilknytning, ved at Akademikernes lønnsmasse ble skilt ut.

- Den økonomiske rammen er lik i begge avtalene, men de to avtaleområdene fikk ulik økonomisk fordeling sentralt og lokalt.
- I begge avtaleområdene ble øverste lønnstrinn for stillinger i spenn og rammer fjernet
- I begge avtaleområdene ble B-tallen avviklet.
- I begge avtaleområdene ble det gjort endringer i bestemmelsene om sentrale forhandlinger i perioden.
- I begge avtaleområdene ble det gjort endringer i reglene om lokale forhandlinger, og der er det enkelte ulikheter mellom de to områdene.

På bakgrunn av det siste punktet er staten og hovedsammenslutningene enige om at det er behov for et modernisert og forenklet lønns- og forhandlingssystem i staten, som bedre legger til rette for at virksomhetene i staten kan rekruttere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere. Lokalt handlingsrom er et viktig element i det nye systemet.

Partene kan likevel ha ulike oppfatninger av hvilke utfordringer dagens lønssystem har, og hvilke endringer som best svarer på mandatet.

Videre moderniseringsarbeid og krav om likelydende avtaler

Staten oppfattet 2016-oppgjøret som starten på en prosess for modernisering, som staten ønsket at alle hovedsammenslutningene skulle delta i. Ambisjonene var både i 2016 og i årene etter, å oppnå en modernisert tariffavtale og inngå fire likelydende avtaler. Dette har vist seg vanskelig, selv om det er oppnådd betydelige endringer og modernisering i avtalene gjennom oppgjørene siden 2016.

Staten har i muntlige innlegg og i krav/tilbud i oppgjørene etter 2016 synliggjort ambisjonen om å komme frem til likelydende og moderniserte avtaler. Nedenfor vises det til punkter i krav/tilbud fra staten fra ulike oppgjør som viser statens posisjon og intensjoner om likelydende avtaler og som viser at dette arbeidet har gått i ulik takt med hovedsammenslutningene.

I forkant av hovedtariffoppgjøret i 2017 forelå, som nevnt ovenfor, de partssammensatte rapportene fra staten og Akademikerne og staten og LO Stat, Unio og YS Stat, etter protokolltilførselene i 2016. Partene kom ikke videre samlet, men som en del av det videre arbeidet med modernisering av forhandlings- og lønssystemet, ble det inngått en felles protokolltilførsel med alle fire hovedsammenslutningene om videre modernisering av lønns- og forhandlingssystemet, med økt lokalt handlingsrom og størst mulig grad av likhet på tvers av tariffavtalene:

Partene er enige om å fortsette arbeidet med å modernisere lønssystemet, i tråd med det mandatet som er avtalt i protokolltilførsel nr. 2 i hovedtariffavtalen for perioden 1. mai 2016 til 30. april 2018. Partene er enige om at arbeidet skal bygge på rapporten fra den partssammensatte gruppe som ble overlevert i februar 2017. Partene fastsetter den nærmere organiseringen av, rammene og tidsplan for arbeidet innen utgangen av juni 2017. Arbeidet skal ved behov også omfatte nødvendige tilpasninger av forhandlingssystemet til de endringer som gjøres i lønssystemet. Arbeidet skal gjennomføres slik at det kan legges til grunn i forbindelse med forhandlingene om hovedtariffoppgjøret våren 2018.

I sitt krav/tilbud 1 i hovedtariffoppgjøret i 2018 viste staten til at tariffoppgjøret i 2016 markerte starten på partenes arbeid med å modernisere lønns- og forhandlingssystemet i staten og uttalte:

«Staten vil fortsette moderniseringen i disse forhandlingene slik at det blir mer fleksibelt. Staten ønsker felles moderniseringstiltak i alle avtalene.»

Statens prioriteringer:

- Det avtalte tarifftillegget i tariffavtalene avsettes i sin helhet til lokale forhandlinger. Virkningstidspunkt avtales under forhandlingene.
- Lønnstabell og lønnstrinn i tariffavtalene med LO Stat, Unio og YS Stat utgår.
- Nytt forenklet lønnsrammesystem.
- Stillingskodene gjennomgås med sikte på forenklinger og reduksjon.
- Felles sosiale bestemmelser mv. i tariffavtalene.

Staten tar derfor forbehold om at tilbud aksepteres av samtlige hovedsammenslutninger.»

I Statens krav/tilbud 1 i hovedtariffoppgjøret i 2020 viser staten til at tariffoppgjøret i 2016 «markerte starten på partenes arbeid med å modernisere lønns- og forhandlingssystemet i staten» og at det «fortsatte i hovedoppgjøret i 2018.» Det fremgår også her er at: «Staten vil fortsette arbeidet med moderniseringen av hovedtariffavtalen.»

Ved det neste hovedtariffoppgjøret i 2022 angir staten sine prioriteringer slik i krav/tilbud 1:

Statens prioriteringer

- Staten ønsker på sikt én felles hovedtariffavtale. Det skal ikke gjøres ensidige endringer i én av avtalene i år som vanskeliggjør dette målet.
- Staten krever en stor andel til lokale lønnsforhandlinger. Virkningstidspunktet settes til 1. mai 2022.
- Sentrale tillegg gis som prosentvise tillegg med likelønnsprofil.
- Lønnsrammesystemet i tariffavtalene med LO Stat, Unio og YS Stat erstattes av nytt og forenklet lønnsstigesystem med prosentvis stigning.
- Lønnstabell og lønnstrinn i tariffavtalene med LO Stat, Unio og YS Stat utgår.
- Fellesbestemmelsene mv. skal være like i hovedtariffavtalen med Akademikerne og hovedtariffavtalene med LO Stat, Unio og YS Stat.
- Det avsettes 1 million kroner til opplæring etter reforhandlet hovedavtale og 1 million kroner til gjennomføring av tillitsreformen.»

Bakgrunnen for statens krav i 2024

Fafo-rapport 2024:12 Utredning av konsekvenser av ulike hovedtariffavtaler i staten

Fafo-rapport 2024: 12 Utredning av konsekvenser av ulike hovedtariffavtaler i staten er skrevet i samarbeid mellom Fafo og Institutt for samfunnsforskning (ISF), på oppdrag fra Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet (DFD) våren 2024. Formålet med prosjektet har vært å belyse konsekvenser av ulike hovedtariffavtaler i det statlige tariffområdet.

Fafos funn er basert på den erfaringen man hittil har hatt med ulikelydende hovedtariffavtaler, dvs. årene etter 2016. Fafo skriver innledningsvis:

Perioden med to hovedtariffavtaler er forholdsvis kort, og særlig erfaringene med to jevnstore avtaleområder er begrenset. Rapporten må derfor anses som en avgrenset kunnskapsstatus per våren 2024, men som forhåpentligvis kan gi en pekepinn på utviklingen fremover.

Rapporten viser lønnsvekst på aggregert nivå i staten og viser en relativ parallell utvikling i lønnsveksten blant Akademikerne og LO Stat, Unio og YS Stat i perioden 2016-2021. Den største prosentvise økning er hos de lavere lønnede i Akademikeravtalen i perioden 2016-2021, målt ved lønn i forhold til median og industriarbeiderlønn. Lønnsveksten fordelt etter utdanning viser at lønnsveksten har vært lavest for de med høyere utdanning på mastergradsnivå eller høyere.

Rapporten viser lønnsspredning innad i staten og de to avtaleområdene samlet. Relative mål på lønnsspredning viser ganske stabil utvikling innen staten samlet i perioden 2011-2021.

At lønnsspredningen har vært stabil i begge avtaleområdene etter 2017 tyder på at det ikke har skjedd en systematisk prioritering av utvalgte grupper/personer.

Rapporten har tall for inntil 2021 og kan derfor ikke si noe om utviklingen etter at Unio fikk likelydende tariffavtale som Akademikerne.

Etter justering for sammensetningseffekter så øker forskjellen i total lønn mellom kvinner og menn i perioden 2015-2021. For fastlønn er utviklingen mer stabil. Dette ser ut til å være mest drevet av utviklingen innen avtalene med LO/Unio/YS.

Rapporten viser ikke lønnsutviklingen på individnivå og betydningen organisasjonstilknytning har på denne.

Rapporten viser ikke tall på lønnsutvikling innen avtaleområdene fordelt etter utdanning. Den viser heller ikke tall for lønnsutvikling fordelt etter stillings- eller yrkeskategori og avtaleområde. Rapporten kan derfor ikke svare på ikke om personer som har samme type arbeid får ulik lønnsutvikling grunnet ulik organisasjonstilknytning.

Fafo har intervjuet i fire statlige virksomheter, nærmere bestemt et direktorat, et departement, et universitet og politiet, som er en etat. Kriteriene som ble lagt til grunn for valg av virksomheter var at begge de to avtaleområdene skulle være representert, at virksomhetene skulle befinne seg i en del av staten hvor det hadde skjedd endringer som følge av endrede avtalekonstellasjoner, samt at de fire virksomhetene til sammen skulle dekke yrkesgrupper representert av alle de fire hovedsammenslutningene. I hver virksomhet ble det intervjuet en representant for arbeidsgiver, samt tillitsvalgte fra største forbund i hvert avtaleområde. Hensikten med de kvalitative intervjuene på virksomhetsnivå har vært å belyse noen erfaringer med ulikelydende hovedtariffavtaler i staten sett fra perspektivet til partene lokalt. Fafos intervjuer gir en pekepinn på situasjonen etter 2021.

Samtlige arbeidsgivere i de statlige virksomhetene som Fafo har intervjuet, peker på at ulikelydende hovedtariffavtaler gjør det krevende å føre en helhetlig lønnspolitikk på arbeidsplassen:

I intervjuene vi har gjennomført med lokale parter, påpeker flere respondenter at ulikelydende hovedtariffavtaler kan skape utfordringer for arbeidsgivere i statlige virksomheter. Den mest åpenbare utfordringen er at å føre to parallelle forhandlingsløp krever mer tid og ressurser. Dette påpeker samtlige ledere vi har snakket med i staten...

...Det faktum at potten avsatt til lokale forhandlinger i de siste oppgjørene har vært svært ulik mellom de to avtaleområdene, som resultat av hovedsammenslutningenes ulike forhandlingsprioriteringer, har skapt utfordringer for arbeidsgivere lokalt. Lederne vi har snakket med gir uttrykk for at de ønsker å føre en konsistent lønnspolitikk for de ansatte i sin virksomhet. Forskjellen i lokalt handlingsrom mellom de to avtaleområdene kan gjøre dette

vanskelig. Innenfor avtaleområdet til Akademikerne, som siden 2022 også har omfattet Unio, har vesentlig større beløp blitt avsatt til lokale forhandlinger enn på det andre avtaleområdet i alle oppgjør siden avtalene fikk ulik ordlyd. Større lokal avsetning gir arbeidsgiver større rom til å prioritere enkelte ansatte i oppgjøret, eventuelt enkelte grupper, så lenge man kommer til enighet med forbundene om en slik prioritering. Ettersom det er større rom for denne typen prioriteringer på det ene avtaleområdet enn det andre, er utfordringen for arbeidsgivere å unngå at dette handlingsrommet resulterer i vesentlig forskjellig lønnsutvikling for ellers like arbeidstakere dekket av ulike hovedtariffavtaler.

Intervjuene tyder på at problemet rundt ulik lønnsutvikling for ellers like arbeidstakere i det siste oppgjøret har vært særlig relevant for høytlønte arbeidstakere. En høyere lokal avsetning gjør at arbeidsgivere har større muligheter til å gi lønnsmessige løft til denne gruppen dersom de tilhører Akademikerne/Unio-avtalen. Det er mulig dette også gir motsatt utslag for lavere lønte, siden de som ikke får et sentralt tillegg ikke er garantert en lønnsutvikling. I oppgjøret i 2023 tyder våre intervjuer på at det lokalt har blitt gitt generelle tillegg på Akademikerne/Unio-avtalen på de fleste virksomheter som har sikret et nedre sjikt tilsvarende det sentrale tillegget på LO/YS-avtalen for alle arbeidstakere som ble omfattet av det lokale lønnsoppgjøret. Derfor ser det ut til at skjevhetene mellom ellers like arbeidstakere på forskjellige avtaleområder slår sterkest ut for de høytlønte, og at virksomhetsledere opplever det som krevende at det ikke er like muligheter for å løfte denne gruppen i det lokale lønnsoppgjøret.

Forskjell i lokal pott i de to avtaleområdene kan videre gjøre det utfordrende for arbeidsgiver å gjennomføre tiltak for stillingsgrupper i lønnsoppgjørene. En arbeidsgiver i et departement fortalte at partene i det siste oppgjøret hadde blitt enige om å opprette en ny stillingstittel for seniorrådgivere med høyere faglig kompetanse og ansvar. I denne situasjonen ble det utfordrende å etablere et nytt lønnsjikt for å reflektere dette løftet, fordi den lokale potten på LO/YS-avtalen var begrenset. Lokale tillitsvalgte vi har snakket med mener også at spillerommet for personalpolitikk ville vært større dersom alle forbundene forhandlet sammen.

Det klart største gjennomgangstemaet blant svarene på det åpne spørsmålet er at virksomhetslederne ønsker en felles ordlyd på hovedtariffavtalen. Det nevnes at to parallelle forhandlingsløp krever mye ekstraarbeid fra arbeidsgivers side, og at lønnsutviklingen for ansatte har slått skjevt ut i de to tariffområdene på en måte som gjør det vanskelig å føre en enhetlig lønnspolitikk. Med andre ord stemmer svarene overens med innspillene vi har fått fra arbeidsgiverne vi har intervjuet i dette prosjektet.

Møter med statlige virksomheter

Bildet som Fafo-rapporten viser underbygges av statlige virksomheter som opplyser at ulikelydende hovedtariffavtaler er krevende. I departementets undersøkelser etter lokale forhandlinger høsten 2022 og høsten 2023, svarer 53,9 prosent av respondentene at ulikelydende hovedtariffavtaler er svært krevende/ganske krevende, se slide side 6 i Presentasjon for lederne av hovedsammenslutningene av evaluering av lokale lønnsforhandlinger 2023. Undersøkelsen i 2023 er sendt ut til 193 personalledere i staten. 141 (73 prosent) svarte i 2023. I 2022 svarte 158 (81 prosent).

Også i de forberedende møtene som Arbeidsgiverpolitisk avdeling /DFD gjennomførte med alle departementene, med underliggende virksomheter i februar 2024, blir utfordringer med å gjennomføre en enhetlig lønnspolitikk trukket fram. Virksomhetene ble spurt om det er områder i

hovedtariffavtalene, f.eks. innen økonomi, fellesbestemmelser, sosiale bestemmelser, seniorpolitikk m.m. som er vanskelig å forstå eller som virksomheten er særlig opptatt av.

- 191 virksomheter ble invitert
- 120 virksomheter var påmeldt
- 113 kom med innspill og synspunkter på det kommende hovedtariffoppgjøret
- 57 av virksomhetene trakk på ulike måter frem utfordringer med å praktisere en helhetlig lønnspolitikk og skjevheter som følge av ulik økonomisk profil for de ulike hovedtariffavtalene.

Mange peker i likhet med informantene i Fafo-rapporten på at det var begrensede midler tilgjengelig for lokale forhandlinger knyttet til hovedtariffavtalene med LO Stat og YS Stat i 2023. Dette skapte utfordringer hos mange på grunn av lite lokalt handlingsrom på dette avtaleområdet. Lønnsmassen til ledere som tas ut av potten og ordningen med at lønnsmassen til de uorganiserte legges til det største avtaleområdet lokalt, har hos mange av virksomhetene ført til at potten til Akademikerne og Unio har blitt betydelig større og bidrar ytterligere til skjevhetene mellom de lokale pottene. Dette medførte utfordringer for den lokale lønnspolitikken.

Bildet viser økt bruk av forhandlinger etter HTA pkt. 2.5.3, jf. Presentasjon for lederne av hovedsammenslutningene.

Oppgjøret i 2023 og konsekvenser for ulikheter

I oppgjøret i 2023 var resultatet i de likelydende hovedtariffavtalene med Akademikerne og med Unio at hele rammen på ble fordelt til lokale forhandlinger, med en avsetning på 5,3 prosent. I de likelydende hovedtariffavtalene med LO Stat og med YS Stat var resultatet at 85 prosent av rammen ble fordelt til sentrale avsetninger i form av et tillegg på lønnstabellen på 31 000 kroner til alle, og 15 prosent til lokale forhandlinger, med en avsetning på 0,85 prosent. Oppgjøret hadde en sterk lavlønsprofil i avtalene med LO Stat og YS Stat, mens det ikke var noen sentrale føringer for fordelingen til lokale forhandlinger i avtalene med Akademikerne og med Unio. Erfaringene har vist at disse svært ulike profilene har hatt uheldige konsekvenser for virksomhetene og for mange medarbeidere i staten som opplever at lønnsutviklingen er blitt skjev mellom kolleger på ulike avtaler. Ulik profil og fordeling mellom lokale og sentrale tillegg i avtaleområdene vil gi opphav til lønnsforskjeller mellom personer på samme lønnsnivå, men som tilhører ulike organisasjoner. Det gjelder både for grupper med lavere og høyere lønn. Ser vi på medarbeidere med høyere avlønning vil avsetning av hele rammen til lokale forhandlinger gi grunnlag for høyere lønnsutvikling enn et flatt sentralt tillegg og en lav lokal pott til lokale forhandlinger.

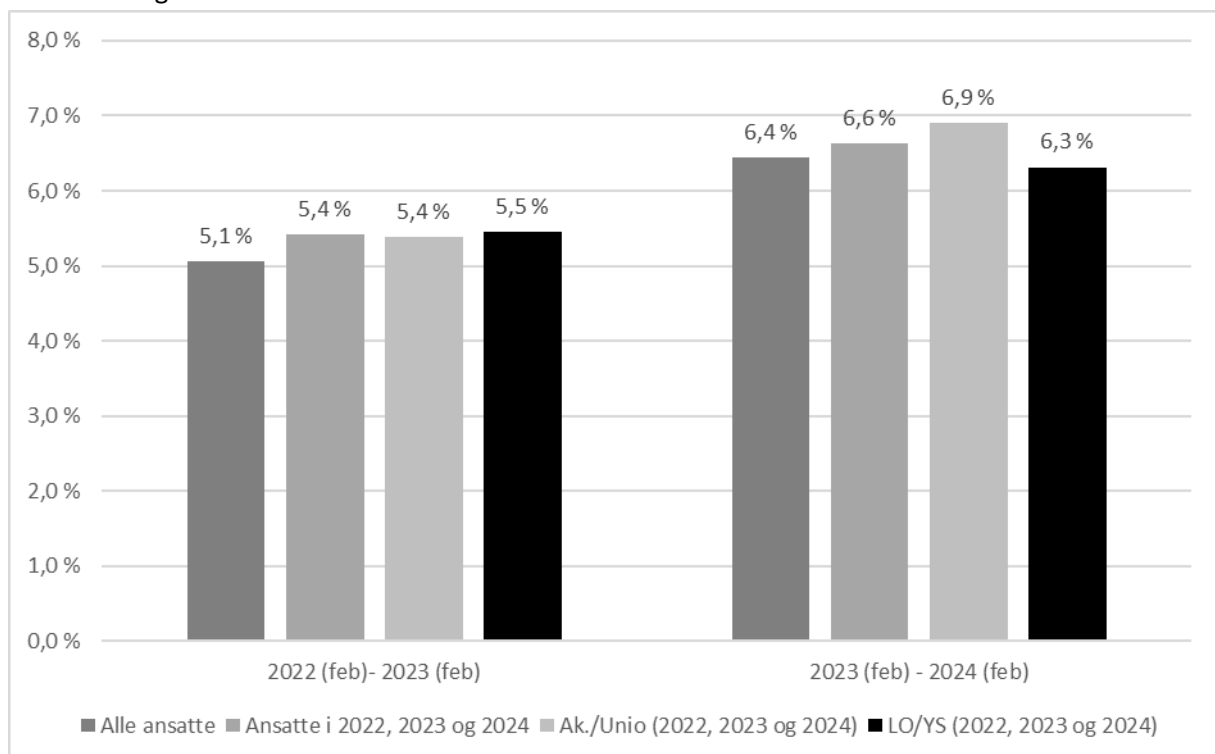
Dette forholdet er teoretisk illustrert i tabellen under, som viser lønnsutviklingen fordelt etter inntektsgrupper som fikk lønnsendringer fastsatt etter avtalen med Akademiker og Unio eller LO Stat og YS Stat i 2023. Det antas at den lokale avsetningen fordels med lik prosent på alle innenfor hvert av avtaleområdene.

Snittlønn	Lokalt tillegg	Sentralt				Differanse
		Snittlønn	kronetillegg	Lokalt tillegg	Sum tillegg	
350 000	18 550	350 000	31 000	2 975	33 975	15 425
450 000	23 850	450 000	31 000	3 825	34 825	10 975
550 000	29 150	550 000	31 000	4 675	35 675	6 525
650 000	34 450	650 000	31 000	5 525	36 525	2 075
750 000	39 750	750 000	31 000	6 375	37 375	-2 375
850 000	45 050	850 000	31 000	7 225	38 225	-6 825
950 000	50 350	950 000	31 000	8 075	39 075	-11 275
1 050 000	55 650	1 050 000	31 000	8 925	39 925	-15 725
1 150 000	60 950	1 150 000	31 000	9 775	40 775	-20 175
1 250 000	66 250	1 250 000	31 000	10 625	41 625	-24 625

Tabellen viser fordelingen av tarifftillegget på inntektsgrupper dersom tillegg etter lokale forhandlinger i 2023 ble gitt som et generelt tillegg med lik prosent til alle. Det påpekes av tarifftillegget avtalt i 2023 med Akademikerne og Unio ble anslått å gi en økning på lønnsmassen for de som fulgte deres avtale med 5,3% men tarifftillegget gitt til LO/YS ble anslått til å gi en økning på 5,75%.

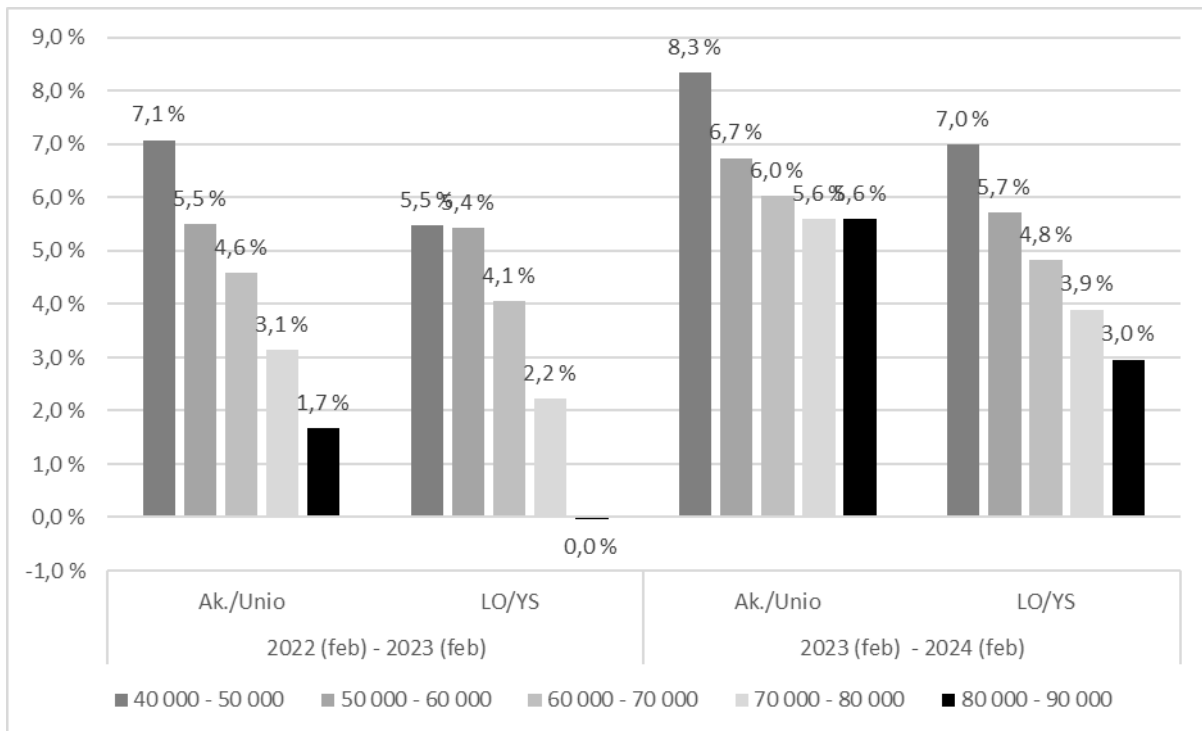
Ulik lønnsutvikling mellom grupper

DFD har beregnet lønnsutviklingen i 2023 og 2024 for medarbeidere som ikke sluttet i staten, så kalte identiske personer, blant medarbeidere i staten som er omfattet av yrkeskode «høyere saksbehandler innen offentlig sektor». Disse beregningene viser for det første at lønnsveksten var høyere for denne gruppen enn for staten samlet, jf. første figur nedenfor. Dernest finner vi at lønnsveksten blant dem som ikke sluttet i staten var gjennomgående høyest for dem med de laveste lønningene og at lønnsveksten sett under etter var lavere for høytlønte LO/YS-medlemmer sammenlignet med høytlønte Akademiker-/Unio medlemmer, jf. andre figur nedenfor. Se nærmere om dette i figurene under.



Lønnsvekst blant høyere saksbehandlere innen offentlig administrasjon 2022 til 2024. Fordelt etter månedslønn i 2022. Identiske i staten. Beskrivelse av tallgrunnlag og uttrekk.

Beskrivelse av tallgrunnlag og uttrekk: Lønn for ansatte med yrket høyere saksbehandlere innen offentlig administrasjon. Det var 38 119 heltidsansatte med denne yrkesbakgrunnen i statlig tariffområde i februar 2024. Med identiske i staten inneholder tallgrunnlaget de som ikke sluttet i staten og som hadde samme yrke i 2022, 2023 og 2024. Med identiske i virksomheten inneholder tallgrunnlaget de som jobbet som høyere saksbehandlere innen offentlig administrasjon i samme virksomhet i hele perioden 2022-2024 (dvs. i februar hvert av årene). Utvalget teller da 28 240 ansatte. Det er benyttet samme lønnsdefinisjon som i rapportene fra Statistikk- og beregningsutvalget, dvs. lønnen består av fastlønn, faste og variable tillegg. Utrekket er gjort for ansatte i februar hvert år. Kun heltidsansatte er med i tallgrunnlaget.



Lønnsvekst blant høyere saksbehandlere innen offentlig administrasjon 2022 (februar) til 2024 (februar). Fordelt etter månedslønn i 2022. Identiske i staten.

Forvaltning av den lokale avsetningen

Partene lokalt kan velge å forvalte den lokale avsetningen slik at lønnstilleggene blir større enn avsetningen i utgangspunktet skulle tilsi. Det kan de gjøre ved å prioritere lønnstillegg til andre enn nyansatte eller medarbeidere som slutter i perioden mellom virkningstidspunktet for oppgjøret eller har sagt opp med virkning etter gjennomføringen av de lokale forhandlingene. Slike prioriteringer vil gi mer til fordeling til dem som omfattes av forhandlingene lokalt og dermed høyere lønnsutvikling. Slike tiltak har størst effekt når avsetningen til lokale forhandlinger er høy. Dermed kan slik forvaltning grunnlag for forskjeller sammenlignet med medarbeidere som er omfattet av avtaler med høye sentrale avsetninger til endringer på lønnstrinn som vil ha virkning for alle som er på lønnstrinnet uavhengig av de skal slutte, nettopp har startet mv.

Den samme effekten ser vi når lederne som omfattes av HTA 2.5.2 regnes inn i den lokale avsetningen både i beregningen av gjennomsnittslønn og i antallet. Den ekstra avsetningen bidro i 2023 fullt ut for dem som er omfattet av avtalen med Akademikerne og Unio, mens de som er

omfattet av avtalen med LO Stat og YS Stat bare fikk «nytte godt av» 15 prosent av dette tillegget. Litt avhengig av virksomhetens størrelse ga dette bidrag til skjevheter i lønnsutviklingen mellom medarbeidere i samme virksomhet.

DFD har fått tilbakemeldinger fra virksomhetsledere og personalledere i staten om at forskjellene mellom avtalene er vanskelig å stå i. De beskriver også at en konsekvens av at det ble avtalt et store kronetillegg og relativt sett liten lokal avsetning i 2023 med LO Stat og YS Stat har gjort at virksomheter har hatt behov for å gi lønnstillegg utover som var mulig innenfor avsetningen til lokale forhandlinger.

Oppsummering av Statens utgangspunkter for forhandlinger i 2024

Oppsummert viser gjennomgangen sentrale momenter. For det første at arbeidet med modernisering av hovedtariffavtalene har pågått over lang tid. Staten her hele tiden søkt å få med alle hovedsammenslutningene i dette arbeidet. Alle avtalene er modernisert og endret gjennom forhandlingene de senere årene og forskjellene mellom dem er blitt mindre. Dernest viser gjennomgangen at resultatet av forhandlingene under oppgjøret i 2023, som resulterte i avtaler med svært ulik profil, med hhv. avsetning av hele rammen til fordeling lokalt på den ene siden og 85 prosent til et likt tillegg på alle lønnstrinn pluss en mindre avsetning til fordeling etter lokale forhandlinger, har bidratt til skjevheter mellom medarbeidere og utfordringer for virksomhetene.

Statens vurdering i oppgjøret var at konsekvensene av oppgjøret i 2023 var uakseptable og at tiden nå var inne for å samle hovedsammenslutningene bak likelydende hovedtariffavtaler under oppgjøret i 2024. En likelydende hovedtariffavtale, som både kunne ivareta virksomhetenes ulike behov og utfordringer og ikke minst sikre lønnsutvikling for alle statsansatte gjennom en kombinasjon av sentrale og lokale avsetninger.

FORHANDLINGENE MED HOVEDSAMMENSLOTNINGENE

Oppsigelse av hovedtariffavtalen mellom staten og LO Stat (1. mai 2022- 30. april 2024)

I brev til hovedsammenslutningene 24. januar 2024 sa staten opp hovedtariffavtalene i staten med utløp 30. april 2024. Samtidig ble sentrale særavtaler, avledet av hovedtariffavtalene og andre særavtaler med samme utløpstid som hovedtariffavtalene sagt opp. Med dette grunnlag er det fritt opp til partene å fremme krav om hvilke tema som skal tas opp i forhandlingene.

I brev fra LO Stat 29. januar 2024 ble hovedtariffavtalen (2022 – 2024) mellom staten og LO Stat sagt opp med utløp 30. april 2024.

Hovedtariffavtalen mellom staten og LO Stat var dermed lovlig sagt opp i henhold til tjenestetvistloven.

Statens krav/tilbud i forhandlingene

Lønnsoppgjøret startet 22. april kl. 10.00 hvor partene utvekslet første krav og tilbud. I statens åpningsinnlegg redegjorde statens personaldirektør for prioriteringen om like avtaler og at staten derfor ville legge fram like krav/tilbud til alle hovedsammenslutningene i dette oppgjøret.

Staten la i første krav/tilbud frem krav om like hovedtariffavtaler og ga allerede på det tidspunktet signaler om at teksten i en likelydende hovedtariffavtale skulle være tilnærmet lik teksten i avtalene staten har hatt med Akademikerne og med Unio for tariffperioden 2022 – 2024. Lønnstabell og lønnstrinn skulle utgå, minstelønn skulle inn i alle stillingskoder og avtalen skulle inneholde godskrivningsregler. Staten krevde en andel både til sentral og lokal avsetning. Sentrale tillegg skulle

gis med lik prosent til alle. Allerede i statens økonomiske tilbud/krav 1 i forhandlingene ble det lagt til grunn at tilbudet til nye hovedtariffavtaler skulle gi en årslønnsvekst på 5,2 prosent målt mot 2023. Dette var den samme prosentvise økningen som ble kommunisert av partene i Industriooverenskomsten (frontfaget).

Det partssammensatte statistikk- og beregningsutvalget i staten hadde i forkant av oppgjøret beregnet seg frem til at tariff tillegg og lønns glidning i 2023 bidro til et overheng inn i 2024 på 2,5 prosent for staten som helhet. Staten la dette til grunn i sitt første krav/tilbud. Statens økonomiske tilbud forutsetter like avtaler og anslag på økonomien (overheng og glidning) er gjort for staten som helhet.

Lønnsutviklingen for ansatte som fulgte reglene i hovedtariffavtalene (2022 – 2024) mellom staten og LO Stat og mellom staten og YS Stat hadde et overheng på 2,4 prosent, mens lønnsutviklingen for ansatte som fulgte reglene i hovedtariffavtalene (2022 – 2024) mellom staten og Akademikerne og mellom staten og Unio, hadde et overheng på 2,6 prosent. Akademikerne og Unio fikk ved statens tilbud et overheng som lå 0,1 prosentpoeng lavere enn det som fulgte av den avtalen de tidligere hadde. For LO Stat og YS Stat lå overhenget i statens tilbud 0,1 prosentpoeng høyere enn den avtalen de tidligere hadde.

Staten og hovedsammenslutningen ble i etterfølgende møter enige om å utveksle krav/tilbud 2 den 24. april kl. 0900.

I statens krav/tilbud nr. 2, opprettholdt staten sitt krav/tilbud 1 og krevde at det i de fire likelydende hovedtariffavtalene fordeles 40 prosent av tariff tillegg sentralt gjennom et likt prosentvist tillegg til alle, og at 60 prosent av tariff tillegg skulle avsettes til lokal fordeling i de årlige forhandlingene etter hovedtariffavtalene punkt 2.5.1. Virkningstidspunkt ble satt til 1. mai 2024. Minstelønninger (i alle stillingskoder) økes tilsvarende det sentrale tillegget. Videre krevde staten at oppgjøret i 2024 skulle ligge innenfor en økonomisk ramme som gir en beregnet årslønnsvekst fra 2023 - 2024 på 5,2 prosent. Det ble lagt til grunn et overheng inn i 2025 på 2,5 prosent. Staten la til grunnen lønns glidning på 1,1 prosent for staten som helhet.

Hovedlønnsstabell og lønnsstrinn utgikk i statens krav/tilbud. Staten la i tillegg fram enkelte krav til fellesbestemmelsene og viste til at vi var innstilt på å bruke eventuelle innsparinger i statens krav til andre sosiale bestemmelser. Teksten i likelydende hovedtariffavtaler fulgte som vedlegg til statens krav/tilbud nr. 2.

Staten viser til at man har lagt seg svært tett opp mot teksten i hovedtariffavtalene med Akademikerne og med Unio, for å få til en forhandlingsløsning og for å komme virksomhetenes ønsker i møte. De reelle endringene er i praksis knyttet til godskrivningsregler (HTA § 5) og minstelønn i alle stillingskoder, (lønnsplan HTA vedlegg 1), i tillegg til en liten sentral avsetning med en lik prosent til alle.

I forhandlingsmøte 26. april gikk partene gjennom tekstlige krav til hovedtariffavtalene, basert på krav/tilbud 2 fra partene og klargjorde en del krav.

Unio sa i møtet at de ville forhandle med staten uten LO Stat og YS Stat. Det ble fra statens side med henvisning til like krav/tilbud til alle, gjort klart at forhandlingene ville bli ført i fellesmøter med alle fire hovedsammenslutningene, og at staten ikke ønsket å splitte opp forhandlingene mellom hhv. LO Stat/YS Stat og Akademikerne/Unio. Det ble åpnet for og gjennomført særsmøter med hver

hovedsammenslutning, men alle forhandlinger foregikk felles. Unio og Akademikerne ønsket å forhandle økonomien i egne møter med staten, basert på tall på avtaleområdet Akademikerne/Unio fra SBU-rapporten. Staten viste til at statens økonomiske krav/tilbud var satt i sammenheng med statens krav om likelydende hovedtariffavtaler og at forhandlinger ville bli ført i felles møter.

Partene avtalte at hovedsammenslutningene la frem sine krav 3 med synliggjøring av krav på økonomi mandag 29. april kl. 0900, før staten ville gi et nytt krav/tilbud.

I forhandlingsmøte 29. april tok Unio opp igjen at de ville ha egne forhandlingsmøter med staten. Staten viste til det som var sagt tidligere om like tilbud til alle og felles forhandlinger og sa nei til egne forhandlingsmøter, men gjerne særmøter.

Staten la fram sitt krav/tilbud 3 den 29. april 2024 som supplerte statens krav/tilbud 2. Staten krevde at det avsettes 75 prosent til lokale forhandlinger og 25 prosent til sentrale forhandlinger. Sentrale tillegg gis i lik prosent til alle. Minstelønnen som innføres i alle stillingskoder justeres tilsvarende det sentrale tillegget. Lønnstabellen bortfaller og lønnstrinn erstattes av kronebeløp i alle stillingskoder.

Oppgjøret skal gjennomføres innenfor en økonomisk ramme på 5,2 prosent. Det legges til grunn en lønnsglidning på 1,0 prosent. Overhenget inn i 2024 er 2,5 prosent for staten som helhet.

Staten frafalt alle krav som innebærer innsparinger og tydeliggjorde at vi ikke ville bruke penger på fellesbestemmelsene kapittel 3, for å komme Akademikerne og Unio i møte.

Staten innfridde enkelte tekstlige krav fra hovedsammenslutningene i hovedtariffavtalene kap. 2 Lokale bestemmelser og kap. 3 Fellesbestemmelsene, samt frafalt en del tekstlige krav.

Teksten i likelydende hovedtariffavtaler fulgte som vedlegg til statens krav/tilbud nr. 3.

Unio ba om timeout for å kunne gi en tilbakemelding på statens krav, til 30. april kl. 1200.

Brudd i forhandlingene

På bakgrunn av statens krav/tilbud nr. 3, fremsatt den 29. april 2024 kl. 13.55, krevde Akademikerne forhandlingene avsluttet i møte 30. april kl. 12.05, Unio krevde forhandlingene avsluttet kl. 12.10 og la fram et krav nr. 4. LO Stat krevde forhandlingene avsluttet kl. 12.20 og YS Stat krevde forhandlingene avsluttet kl. 12.24.

Riksmekler ble underrettet om bruddet slik tjenestetvistloven § 4 foreskriver.

MEKLING

Meklingen mellom staten og hovedsammenslutningene ble åpnet hos Riksmekler 2. mai 2024 kl. 10.00.

Riksmekler orienterte innledningsvis om meklingsprosessen, herunder partenes taushetsplikt. Det er plikt til å bevare taushet om det som kommer frem under meklingen, herunder egne krav og tilbud, jf. arbeidstvistloven § 23 annet ledd. Taushetsplikten er ikke til hinder for at en part synliggjør hva som var vedkommendes standpunkt og krav/tilbud forut for meklingen, og hva som man gikk inn i meklingen med. Riksmeklers møtebøker er offentlige.

Statens siste tilbud i forhandlingene innebar en glidning på 1,0 prosent. I hovedtariffavtalen mellom staten og YS Stat ble det lagt til grunn en glidning på 0,8. Statens krav inn i mekling var likelydende hovedtariffavtaler med alle fire hovedsammenslutningene. Riksmekler konstaterte under meklingen

at staten og Akademikerne og Unio sto så langt fra hverandre at det ikke var grunnlag for å legge frem en skisse som alle var enige i. LO Stat og YS Stat ble i meklingen enige med staten om en forhandlingsløsning og anbefalte sine medlemmer å stemme ja i uravstemning.

FRIVILLIG LØNNSNEMND

Etter at forhandlingsresultatet ble forkastet av et flertall av LO Stats medlemmer, var LO Stat og staten enige om å løse tvisten som oppsto ved hjelp av frivillig lønnsnemnd. Partene inngikk protokoll om dette samme dag som resultatet av uravstemningen var klart, og LO Stat tok ikke medlemmer ut i streik. Rikslønnsnemnda ble bedt om å løse tvisten i brev av 25. juni 2024.

STORTINGETS BEHANDLING AV LØNNSOPPGJØRET

Stortinget behandlet 20. juni Prop. 108 S (2023-2024) Utbetaling av nye løninger for arbeidstakarar i det statlege tariffområdet m.m., jf. Innst. 442 S (2023-2024).

I romertallsvedtak I samtykket Stortinget til at Kongen på vegne av staten kan bringe tvister i forbindelse med hovedtariffoppgjøret i staten 2024 inn for Rikslønnsnemnda i samsvar med tjenestetvistloven § 31 andre ledd.

I romertallsvedtak III samtykket Stortinget til at medlemmer av LO stat og YS Stat etter at det endelige resultatet på lønnsoppgjøret for det statlige tariffområdet foreligger, får utbetalt lønn i samsvar med møteboken til Riksmekler datert 24. mai 2024.

I romertallsvedtak IV samtykker Stortinget til at dersom det blir nei i uravstemning, vil medlemmer av LO Stat få utbetalt lønn i samsvar med Rikslønnsnemndas avgjørelse.

KOMMENTARER TIL KRAV OG MEKLINGSRESULTAT

Et helhetlig og rimelig resultat

Avtalen som er inngått med YS Stat ivaretar alle hovedsammenslutningenes interesser og bidrar til et helhetlig og rimelig resultat. LOs prinsipale og subsidiære påstand medfører ikke likelydende avtaler. Staten har inngått en hovedtariffavtale for perioden 2024 – 2026 med YS Stat, som er godkjent av Stortinget.

Staten og LO Stat har sammenfallende syn på konsekvensene av oppgjøret i 2023. Ulik profil, bidrar til at ansatte med like arbeidsoppgaver og ansvarsområder i samme virksomhet får ulik lønnsutvikling basert på organisasjonstilknytning. Dette skaper utfordringer for virksomhetene med hensyn til å praktisere en enhetlig og helhetlig lønnspolitikk. Vi er imidlertid ikke enige i at tilnærmet full sentral lønnsdannelse er det som vil rette opp i situasjonen. Det LO Stat krever i sin atter subsidiære påstand kan bidra til å videreføre den situasjonen som vi så etter oppgjøret i 2023. LO Stats krav 3 inn i mekling var at lønnsveksten i hovedsak gis som sentrale tillegg og at den helhetlige økonomiske profilen ivaretar hensyn til likelønn og lavlønn. I krav 2 fremmet LO Stat at tilleggene fordeles sentralt på tabellen som kronetillegg med likelønns og lavlønnprofil.

Hovedtariffavtalen som staten har inngått med YS Stat, mener staten bidrar til å stoppe denne utviklingen og kan redusere bruken av 2.5.3 i virksomhetene for å rette opp skjevheter som skyldes ulik profil. Avtalen som staten har inngått med YS Stat ivaretar effekten av å regulere lønnstrinn på hovedlønnstabellen, som LO Stat er opptatt av. Alle sikres en lønnsutvikling gjennom et sentralt tillegg. Minstelønningene justeres med det sentrale tillegget. Lønnstrinnene i godskrivningsreglene er

erstattet av et kronebeløp som tilsvarer det tidligere lønnstrinnet, justert opp med det sentrale tillegget.

Staten har i alle hovedoppgjør siden 2016 krevd hovedlønnstabellen ut av hovedtariffavtalen. Akademikerne fjernet tabellen i 2018, Unio i 2022 og YS Stat i årets oppgjør. LO Stat er nå de eneste som krever lønnstabellen opprettholdt. Staten viser til at vi i våre krav/tilbud har krevd en avtale med både en sentral og lokal avsetning. Den sentrale avsetningen ivaretar alle ansatte. Alle minstelønninger justeres med det sentrale tillegget.

Statens lønssystem forutsetter lokale lønnsforhandlinger. Lønssystemet skal sikre virksomhetenes behov for lokalt handlingsrom. Modernisering og forenkling av lønssystemet med større mulighet for lokal lønnsdannelse, fleksibilitet og handlingsrom for virksomhetene, og et system som bidrar til at staten rekrutterer og beholder kompetente medarbeidere, går tilbake til Statens lønnskomité av 1988. Staten har hele tiden vist til og vært opptatt av at det skal praktiseres en enhetlig og helhetlig lønnspolitikk i virksomhetene, i tråd med forutsetningene for lønssystemet av 1991. Ulikelydende hovedtariffavtaler med ulik profil fører nå til at virksomhetene ikke klarer å praktisere en lik og samlende lønnspolitikk for sine ansatte.

Staten viser til at de fire hovedtariffavtalene (2022 – 2024) i all hovedsak er like, med unntak av profil. For å oppnå en avtale som vil ivareta hensyn som alle hovedsammenslutningene er opptatt av, balansere interessemotsetningene mellom dem, og som dermed utgjør et rimelig resultat, har staten fremmet et krav/tilbud til alle hovedsammenslutningene som er tilnærmet likt de avtalene som representerer flertallet av de statsansatte og som ivaretar virksomhetenes behov.

Staten – én lønnsmasse

Statens standpunkt er at det i staten er én lønnsmasse, ikke fire lønnsmasser knyttet til hver av hovedtariffavtalene og eventuelt én «restlønnmasse» som er knyttet til de uorganiserte medarbeiderne i staten. At det er en lønnsmasse i staten underbygges nettopp av at lønnsmassen til de uorganiserte er en del av den lønnsmassen det forhandles om. Dersom man splitter opp lønnsmassen slik at det er en lønnsmasse per hovedsammenslutning, vil dette, stride imot kravet som settes til staten «om å ivareta et helhetsperspektiv i lønnsoppgjørene og søke å finne et rimelig resultat som ivaretar alle parters interesser.» Dette vil også stride mot kravene som settes til å få forhandlingsrett som hovedsammenslutning ved at «Lønnsoppgjørene i staten forutsetter deltakelse fra organisasjoner med bredde og størrelse som kan forplikte seg og ta ansvar for helhetsløsninger innenfor tariffområdet. Staten legger vekt på at som arbeidsgiverpart må vi ivareta alle ansatte i staten og at hovedtariffavtalene må ha dette som utgangspunkt og mål.

Fafo er i sin rapport inne på utfordringer som ulike profiler skaper, de skriver:

Når staten i årene 2016-2023 har delt lønnsmassen, skyldes dette at det har vært avtaler med ulik økonomisk profil, og enkelte år ulike virkningstidspunkt på ulike elementer. Ulik økonomisk profil og ulike virkningsdatoer mellom avtaler tilsier en deling av lønnsmassen for å få beregnet kostnadene som følge av oppgjøret korrekt. De uorganiserte har inngått i lønnsmassen. Ved lik profil og samme virkningstidspunkt på alle avtaler, er det ikke behov for å dele opp lønnsmassen mellom avtaler.

Likelydende avtale av hensyn til helheten

Staten la under forhandlingene frem likelydende tilbud til alle fire hovedsammenslutningene. Bakgrunnen for statens krav om likelydende avtaler er redegjort foran. For å etablere et grunnlag for likelydende avtaler ble tilbudene lagt tett opp mot innholdet i de hovedtariffavtalene som i 2022 ble inngått med hhv. Akademikerne og Unio.

Statens påstand i denne tvisten vil gi avtaler som ivaretar viktige hensyn og krav fra alle hovedsammenslutningene, men altså med vektning mot Akademikerne og Unio, som representerer majoriteten av de statsansatte. Staten har lagt frem et krav/tilbud hvor 75 prosent av den disponible økonomiske rammen fordeles til lokale forhandlinger. Staten oppfatter at 75 prosent gir stort handlingsrom lokalt, gir forutsetninger for likelydende avtaler og for å hindre utilsiktede skjevheter som ulike profiler i avtalene, har vist seg å føre til. Det ivaretar hensynet handlingsrom for å møte lokale utfordringer og behov i virksomhetene, ulike prioriteringer mellom virksomhetene og følge opp lokal lønnspolitikk i forhandlingene.

I tillegg er 25 prosent av disponibel ramme satt av til et sentralt tillegg, med 0,75 prosent på fastlønnen til alle ansatte. Det sikrer lønnsutvikling for alle i staten og gir et likt prosentvist tillegg til både lavtlønnede og høytlønnede i staten. Profilen er nøytral. En slik løsning er også i tråd med ønskene til mange arbeidsgivere i staten, f.eks. Utlendingsdirektoratet som i sitt innspill til DFD i forkant av årets oppgjør den 16. februar 2023 skrev:

Utlendingsdirektoratet (UDI) ønsker at partene fortsetter å jobbe mot å komme til enighet om én felles hovedtariffavtale for staten. Vi støtter også en retning som innebærer at ansvaret for lønnsutviklingen legges mest mulig lokalt.

Ved tillegg gjennom sentrale forhandlinger ønsker vi primært at dette gis som prosenttillegg. Mellomoppgjøret i fjor skapte store lokale skjevheter for ansatte med like arbeidsoppgaver. Dette på grunn av avsetning på lokal pott for LO/YS avtalen var så lav, samt at de med høy avlønning på LO/YS avtalen fikk negativt utfall. UDI kom ikke til enighet om generelt tillegg med forbundene i Akademikerne/Unio-avtalen i fjor. UDI ønsker som hovedregel mest mulig av lønnsporten lokalt på begge avtaler, for å sikre en utjevning og rette skjevheter lokalt.

I rapporten fra Fafo gis det et frempek på utfordringene som kan oppstå, med store forskjeller mellom avtaleområdene når det gjelder størrelsen på avsetningene til lokale forhandlinger:

Enkelte av informantene vi har intervjuet uttrykker bekymring for at en slik utvikling over lang tid vil innebære ulik behandling av ellers like arbeidstakere, der kun organisasjonstilknytning skiller. Problemstillingen som løftes er knyttet til hvordan likebehandling skal ivaretas på lang sikt dersom fremtidige oppgjør får et lignende resultat som de foregående, med stor forskjell i lokal avsetning, og ellers like arbeidstakere derfor får ulike forutsetninger for lønnsvekst.

Økonomisk ramme og profil

Dersom avtalen som er inngått mellom Staten og YS Stat gjøres gjeldende for alle statsansatte ble det ved inngåelsen beregnet at avtalte tariff tillegg vil øke beregnet lønnsmasse i staten per 31.12.2023 med 2,85 prosent fra 1.mai 2024. Dette vil gi et bidrag til årslønnsveksten på 1,9 prosent. Tariff tillegg er fordelt som et sentralt tillegg på 0,75 prosent av fastlønn per 1.mai til alle ansatte og en sentral avsetning på 2,15 prosent av beregnet lønnsmasse til årlige 2.5.1 forhandlinger. 75 prosent av tariff tillegg størrelse blir dermed fordelt gjennom årlige 2.5.1 forhandlinger og 25

prosent blir fordelt som et sentralt tillegg på fastlønnen. Både det sentrale prosenttillegget og tillegget fastsatt gjennom lokale forhandlinger i avtalen med YS Stat skal gis virkning fra 1.mai. Med en ramme for årslønnsveksten på 5,2 prosent, likt med frontfaget, gir dette rom for en lønnsglidning på om lag 0,8 prosent av gjennomsnittlige årslønn i 2023, gitt er samlet overheng i staten på 2,5 prosent.

I avtalen med YS Stat er forutsatt overheng og tariff tillegg på til sammen 4,4 prosent. Dersom hverken reforhandlingsklausulen skal utløses eller frontfaget brytes, må avtalen med LO Stat holdes innenfor den samme lønnsveksten før forutsatt glidning.

Virkningstidspunkt

Staten vil legge ned påstand om at det sentrale prosentvise tillegget på 25 prosent gis med virkning fra det tidspunktet nemnda fastsetter og at virkningstidspunktet for lokale forhandlinger for medlemmene av LO Stat settes til samme dato.

For den del av tvisten som behandles etter tjenestetvistloven § 26 a, dvs. embets- og tjenestemenn uten streikerett, vil staten legge ned påstand om at virkningstidspunktet er de samme som følger av Riksmeklers møtebok av 24. mai 2024. Virkningstidspunktet for disse vil derfor være 1. mai 2024.

PARTENES KOMMENTARER

LO STAT SKRIVER I KOMMENTAR AV 16. OKTOBER 2024:

RIKSLØNNSNEMNDAS KOMPETANSE

Det er slått fast i ARD-1971-89 at Rikslønnsnemnda skal foreta en saklig og samvittighetsfull vurdering av forelagte saker. Nemnda skal foreta en helhetsvurdering og også se hen til forhold utenfor de konkrete sakene. I ARD-1981-381 forutsettes at nemnda selv foretar undersøkelser og vurderinger, og at det påhviler nemnda å sørge for at sakene blir fullt opplyst. Det faller således innenfor nemndas kompetanse å komme med løsninger som gir tilstrekkelig balanse av tariffpartenes interesser.

Rikslønnsnemnda kan derfor ta en bred og helhetlig tilnærming og vurdering når den fastlegger lønns- og arbeidsvilkårene gjennom sine avgjørelser. Det samme må gjelde når Rikslønnsnemnda opererer som frivillig nemnd, og hvor andre deler av oppgjøret har gått til tvungen lønnsnemnd. I slike tilfeller må hele tariffoppgjøret ses samlet.

Den norske modellen forutsetter at lønnsdannelsen fastsettes samordnet og koordinert. Dette oppnås gjennom frontfagsmodellen. Det er konsensus om at fordelene, eller gevinstene om man vil, på arbeidstakersiden er jevn lønnsutvikling, høy sysselsetting og små lønnsforskjeller. Den norske modellen inneholder normer for lønnsutviklingen. Normene forutsettes å overstyre det som ellers hadde fulgt av en ren markedsbasert lønnsdannelse.

I tillegg til arbeidslivets parter, er den en rekke institusjoner som er ment å støtte opp om koordineringen av lønnsdannelsen. Disse er blant annet TBU/SBU, Riksmekleren og Rikslønnsnemnda, (se HR-2013-369 (avsn. 159)). Den norske modellen, og Frontfaget som gjennomfører modellen, har lange tradisjoner og er en del av Norges samfunnssystem. Frontfaget realiserer også stabiliteten i den norske arbeidslivsmodellen.

Det ligger innenfor Rikslønnsnemndas rolle og kompetanse å foreta tilpasninger i de ulike hovedtariffavtalene slik at det fastsettes likelydende hovedtariffavtaler, når kjennelsene bidrar til å realisere målsettingene i den norske modellen og Norges samfunnssystem.

LO Stat mener situasjonen etter 2016 har ført til økte forskjeller og svekket koordinering, (jf. rapporten Statistikk- og beregningsutvalget i forbindelse med revisjon av hovedtariffavtalene i staten 2024. LO Stat har derfor innledningsvis i sin påstand krevd likelydende hovedtariffavtaler.

YS-AVTALEN - STØRRELSFORHOLD

Statens anmoder i realiteten nemnda om at én avtale inngått mellom YS og staten skal legges til grunn overfor tre hovedsammenslutninger. YS organiserer ifølge statens eget innlegg 23 876 medlemmer, mens de øvrige hovedsammenslutninger organiserer til sammen over 121 000 medlemmer. Å påtvinge de øvrige hovedsammenslutningene YS-avtalen uten deres samtykke vil ut fra størrelsesforholdene også være problematisk.

URAVSTEMMING

Staten ber i realiteten Rikslønnsnemnda om å dømme LO Stat inn i en avtale et overveldende flertall av LO Stats medlemmer har sagt nei til i uravstemningen. LO Stat ber nemnda respektere medlemmenes vilje.

LO STATS HÅNDSUTSTREKNING

LO Stat har siden 2016 i stor grad nærmet seg Akademikernes avtale, se nærmere punktet *LO Stats hovedtariffavtale* for dette.

LO Stat har i tariffoppgjøret 2024 kommet med ytterligere en håndsutstrekning til staten for å løse situasjonen som har kommet ut av kontroll.

LO Stat kan akseptere YS-avtalen med noen tillegg for å forlate LO Stats hovedtariffavtale med lønnstabeller og lønnstrinn. De viktigste tilleggskravene har til hovedformål å sikre styring og kontroll med den statlige lønnsdannelsen. Hovedsammenslutningene vil etter LO Stats tilleggskrav ha en rolle i lønnsdannelsen, slik også tjenestetvistloven bygger på.

Prolongering er et atter subsidiært krav. LO Stat gjør med dette klart at LO Stat vurderer likelydende avtaler som mest fordelaktig i staten. Det blir derfor feil å definere tvisten overfor LO Stat slik staten har gjort det på side 6 i sitt innlegg:

Slik staten oppfatter det, gjelder interestetvisten primært uenighet om fordelingen av økonomien i nye hovedtariffavtaler i staten for perioden 1. mai 2024 – 30. april 2026.

En slik innramming av tvisten som staten har gjort, treffer sakene til Akademikerne og Unio, men ikke overfor LO Stat. Situasjonen etter 2016 har medført manglende kontroll over lønnsdannelsen i staten, noe også statens innlegg av 09.10.2024 i det vesentlige bekrefter.

YS-avtalen gir riktignok likelydende avtaler, men YS-avtalen mangler elementer som skal sikre mer styring og kontroll av den statlige lønnsdannelsen. Tilleggskravene LO Stat har stilt i sin prinsipale påstand skal sikre slik styring og kontroll.

STATENS MANGLENDE KOMMENTARER

Staten har ikke kommentert LO Stats prinsipale påstand og tilhørende argumentasjon.

Vekten av LO Stats hovedtariffavtale og dermed størrelsen av inngrepet i LO Stats avtale dersom LO Stat dømmes inn i den foreliggende YS-avtalen, viser seg med styrke når dette ses i sammenheng med at statens etablering av ny hovedtariffavtale i 2016 med Akademikerne var problematisk.

Staten selv omtaler i punktet *Saken oppsummert* i det skriftlige innlegget at likelydende hovedtariffavtaler utgjør den «tradisjonelle hovedregelen» i staten. Staten oppfordres til å utdype den tradisjonelle hovedregelen nærmere og ikke minst om en nyere avtale skal ha sterkere vern enn en avtale som har vært praktisert i utallige år.

Staten har heller ikke kommentert at tjenestetvistloven forutsetter et lønnsregulativ med lønnstrinn og lønnsplan, jf. særlig tjenestetvistloven § 29. Bestemmelsen er av betydning for å vurdere om YS-avtalen har tilstrekkelig sentral styring og kontroll med lønnsdannelsen i staten. Etter LO Stats syn mangler YS-avtalen slike elementer, og disse må innarbeides i en eventuell ny likelydende hovedtariffavtale i staten, slik som foreslått i prinsippal påstand fra LO Stats side. Staten bør også ha interesse i å sikre at nemndas kjennelse ikke går utenfor de gjeldende rettslige rammene.

LO STATS HOVEDTARIFFAVTALE

Hovedsammenslutningenes prioriteringer har vært relativt uendret over tid. Årsaken til lønnsforskjellene og manglende lønnskontroll ligger etter LO Stats oppfatning i statens åpning for å ha ulikelydende tariffavtaler i 2016.

Statens avtale med Akademikerne av 2016 og også UNIO fra 2022, har vært brukt som brekkstang for å presse gjennom endringer i LO Stats avtale.

LO Stats hovedtariffavtale hadde tilstrekkelig fleksibilitet også før 2016. Etter 2016 har LO Stat sagt seg enig i å fjerne ytterligere elementer i hovedtariffavtalen. Blant annet er 39 lønnsrammer erstattet av tre lønnsstiger, som baserer seg på stillingsansiennitet i stedet for tjenesteansiennitet. LO Stat har også akseptert at deler av lønnsdannelsen kan skje lokalt.

I tariffoppgjøret 2024 har staten lagt opp til å fjerne siste rest i LO Stats hovedtariffavtale, lønnsregulativet med lønnstrinn. YS-avtalen som staten krever for LO Stat, bygger ikke på LO Stats hovedtariffavtale. Statens krav om likelydende avtale har basert seg på Akademikernes avtale.

Det kan vises til personaldirektørens åpningsinnlegg av 22. april 2024. Her uttales at statens tilbud i tariffoppgjøret 2024 knyttet seg til en likelydende avtale «tilnærmet lik» avtalen med Akademikerne og Unio.

Forholdet er også omtalt i statens innlegg for nemnda, jf. for eksempel under punktet Statens krav/tilbud i forhandlingene:

Staten viser til at man har lagt seg svært tett opp mot teksten i hovedtariffavtalen med Akademikerne og med Unio, for å få til en forhandlingsløsning og for å komme virksomhetenes ønsker i møte.

Som nevnt i LO Stats første innlegg av 30. september var statens grep i 2016 rettslig problematisk. LO Stats avtale som har vært gjeldende i mange år, må ha bedre rettsvern mot inngrep enn Akademikernes og Unios avtale.

AKADEMIKERNES OG UNIOS AVTALE ER IKKE TIL HINDER FOR Å TA INN SIKRINGSBESTEMMELSER

Staten inngikk egen avtale med Akademikerne i 2016, men det ble tatt flere forbehold overfor Akademikerne. Det kan blant annet vises til protokoll av 1. mai 2016.

I protokollen uttales:

KMD og Akademikerne har en intensjon om at hovedtariffavtalens sosiale bestemmelser skal være likelydende i det statlige tariffområdet. Akademikerne aksepterer derfor at det foretas nødvendige tilpasninger i herværende avtale.

I PM-2016-04, som er en personalmelding, har staten uttalt seg slik om protokollens innhold:

Protokollen til avtalen inneholder samtidig forbehold og forutsetninger som det må tas hensyn til ved iverksetting av avtalen med Akademikerne.

Et forbehold er at Akademikerne aksepterer at hovedtariffavtalens sosiale bestemmelser (fellesbestemmelser mv.) skal være likelydende i det statlige tariffområdet. Det kan derfor senere bli gjort nødvendige tilpasninger i disse bestemmelsene i avtalen med Akademikerne.

Staten tok altså klare forbehold om justeringer i Akademikernes avtale. Det fremgår av statens innlegg at staten også i senere tariffoppgjør tok forbehold om at Akademikernes avtale måtte endres. Målsettingen om likelydende hovedtariffavtaler ble også gjentatt overfor tariffpartene. Forbeholdene må også ha virkning overfor Unio som gikk over til Akademikerne avtale i 2022.

Sentral styring og kontroll av lønnsdannelsen som er LO Stats tilleggskrav, har nettopp til formål å sikre sosiale hensyn (sikre lavlønnsgruppen i staten, sikre likelønn mm). Å dømme Akademikerne og Unio inn i YS-avtalen med LO Stats tilleggskrav, vil samsvare med de forbeholdene som er tatt overfor Akademikerne og Unio.

Det kan også nevnes at Stortinget i 2022 anmodet om et utvalgsarbeid for å arbeide frem mot en hovedtariffavtale til hovedtariffoppgjøret i 2024. I stortingsdebatten i 2022 uttalte statsråd Sigbjørn Gjelsvik blant annet dette:

Lønnsoppgjørene i Norge er basert på den såkalte frontfagsmodellen. Frontfagsmodellen er viktig og har tjent Norge godt. Den bidrar til å sikre vår konkurransevne og gir oss et godt grunnlag for å sikre høy sysselsetting og lav arbeidsledighet framover.

...

Jeg støtter forslaget fra komiteen om å nedsette et nytt lønnsutvalg, som vil danne grunnlag for det videre arbeidet fram mot en hovedtariffavtale i neste hovedtariffoppgjør. Det er helt avgjørende at alle partene deltar i et slikt utvalg.

...

Regjeringen mener det er viktig med sentral lønnsdannelse i staten. De statlige virksomhetene er ulike og har forskjellige utfordringer og muligheter. Staten har derfor lagt vekt på at noe av den økonomisk disponible rammen skal settes av til lokale forhandlinger.

Akademikerne og Unio ønsket ikke å delta i utvalgsarbeidet og utvalgsarbeidet ble ikke igangsatt.

NÆRMERE OM BEHOV FOR SENTRAL STYRING OG KONTROLL AV LØNNSDANNESEN

Staten viser til en Fafo-rapport for å forklare om problemene knyttet til ulikelydende avtaler. LO Stat er i det vesentlige enige i beskrivelsen av problemene. Det er likevel verdt å merke seg at den aktuelle

Fafo-rapporten baserer seg på tall frem til 2021. Problemene ble vesentlig forverret i 2023. Fafos konklusjoner må derfor leses med dette for øyet.

Flere uttalelser i statens innlegg synes å forutsette at det er staten som skal sikre sentral styring og kontroll. Et eksempel er side 5 i statens innlegg av 09.10.2024: «Staten må ta ansvar for helheten på tvers av organisasjonene og for samtlige ansatte i staten.»

Det er ikke staten alene som har ansvaret for lønnsdannelsen i staten. Ansvaret ligger hos staten og hovedsammenslutningene i felleskap og bør også gjøre dette fremover. At et ansvar for lønnsdannelsen påhviler hovedsammenslutningene, fremgår av tjenestetvistloven. Det vises særlig til § 2 og forarbeidsuttalelser i tilknytning til denne bestemmelsen. Et felles ansvar vil også harmonere med prinsippet om at maktfordeling («checks and balances») er gunstig, et prinsipp vi kjenner fra andre deler av regelverket.

Hvordan staten skal sikre styring og kontroll sies det lite om i statens innlegg. Statens argumentasjon om behovet for likelydende avtaler er i stor grad sammenfallende med LO Stats argumentasjon for at det bør være likelydende tariffavtaler. Staten stanser som nevnt med likelydende tariffavtaler og tar ikke innover seg at behovet for sentral styring og kontroll av statlig lønnsdannelse ikke er løst med YS-avtalen. Det er behov for mekanismer i YS-avtalen som sikrer sentral styring og kontroll.

LO Stat er enig i statens uttalelse i underpunktet *Staten*:

For å støtte opp om frontfagsmodellen er det avgjørende for staten at man har en lønnsutvikling i tråd med frontfaget og at de sentrale parter gir forutsigbare og troverdige anslag for lønnsutviklingen og ikke bidra til at det etableres lønnsspiraler som kan sette hele modellen under press.

I dag foreligger kontrollmekanismene i LO stats hovedtariffavtales gjennom lønnsregulativet. Å fjerne lønnsregulativet vil fordre erstatninger for å sikre den nødvendige styringen og kontrollen. Staten har ingen slike sikringer i YS-avtalen.

Det forhold at større lokale avsetninger kan medføre mindre kontroll tas også opp av staten under punktet *Bakgrunnen for statens krav i 2024*, i underpunktet *Fafo-rapport 2024:12 Utredning av konsekvensene av ulike hovedtariffavtaler i staten*, hvor det uttales:

Større lokal avsetning gir arbeidsgiverne større rom til å prioritere enkelte ansatte i oppgjøret, eventuelt grupper, så lenge man kommer til enighet med forbundene om en slik prioritering. Ettersom det er større rom for denne type prioriteringer på den ene avtalte området enn det andre, er utfordringen for arbeidsgiverne å unngå at dette handlingsrommet resulterer i vesentlig forskjellig lønnsutvikling for ellers like arbeidstakere dekket av ulike hovedtariffavtaler.

Staten er altså inne på utfordringer med lokale avsetninger, men begrenser igjen løsningen til å ligge i likelydende tariffavtaler som er inngått med YS. Det kan ikke leses ut av YS-avtalen at de sentrale parter har muligheter til å gripe inn i omforente lokale forhandlingsresultater. Det er med andre ord ikke tilstrekkelige mekanismer i YS-avtalen til å sikre styring og kontroll. LO Stat ønsker slike mekanismer gjennom hovedkravene i vår prinsipale påstand. YS-avtalen slik den foreligger er problematisk i relasjon til hovedsammenslutningens rolle og kan ikke i seg selv ivareta reell likebehandling.

Fafos rapport Fafø-rapport 2024: Utredninga av konsekvenser av ulike hovedtariffavtaler i staten inntatt som bilag 12 til LO Stats innlegg nr. 1, tar også opp lønnsforskjeller som følge av lokal avsetning, jf. side 33:

Til tross for at de lokale arbeidsgiverne vi har snakket med er positive til stor lokal avsetning i lønnsoppgjøret, har enkelte problemstillinger blitt løftet frem i forbindelse med forhandlingene på Akademikerne og Unios avtale. Arbeidsgiverne påpeker at dette stiller store krav til de lokale partene for å ivareta alle arbeidstakeres lønnsutvikling. Ettersom forbundene vil prioritere medlemsmassen, opplever flere av arbeidsgiverne at de må argumentere for at alle skal anses som en del av oppgjøret. Forbundene vil typisk ønske å ikke prioritere de uorganiserte, som arbeidsgiver har ansvaret for, samt ansatte som nylig har hatt eller snart skal få lønnsvurdering etter HTA 2.5.5. Når disse gruppene ikke mottar et sentralt bestemt generelt lønnstillegg, blir det arbeidsgivers ansvar å sikre at de har en lønnsutvikling over tid. En av arbeidsgiverne vi snakket med, beskrev det som et «tyngende ansvar» at noen arbeidstakere står i fare for å ende opp uten nominell lønnsvekst i det enkelte oppgjøret, dersom de ikke ivaretas av arbeidsgiver.

AKADEMIKERNE OG UNIO VERSUS LO STAT

Ved nemndas vurdering må det også vektlegges hvilken hovedsammenslutning som organiseres mest representativt.

Representativitet i denne sammenheng kan ikke være antallet medlemmer alene, men antall medlemmer på tvers av virksomheter og utdanningsnivåer og lønnsnivåer.

Akademikerne organiserer kun medlemmer med høyere akademisk utdanning og Unio representerer høyt utdannede (3 år eller mer), i all hovedsak ansatte i universitets- og høyskolesektoren og politiet. jf. statens innlegg punktet Hovedsammenslutningene. Hovedtyngden av Unios medlemmer i staten tilhører Forskerforbundet: 15 534 og Politiets Fellesforbund: 14 272, dette går fram av Unio stats nettsiders oversikt over medlemmer per forbund. Politiutdannede har utdanning for å jobbe i staten, og er i liten grad markedsutsatt.

Til forskjell organiserer LO Stat vertikalt og alle yrkesgrupper, på ulikt lønnsnivå, innenfor hele spekteret av oppgaver og ansvarsnivå, og i alle virksomheter i staten.

Den største hovedsammenslutningen som organiserer mest representativt, er altså LO Stat. Det er således nærliggende at LO Stat i større grad tenker helhetlig og ikke lar særinteresser være for rådende. LO Stat er av den grunn avhengig av mekanismer i hovedtariffavtaler som sikrer den styringen og kontrollen som er nødvendig for å tenke helhetlig.

BEHOV FOR YTTERLIGERE AVKLARINGER FRA STATEN

LO Stat har som nevnt fremsatt flere krav for å sikre sentral styring og kontroll, jf. ovenfor. Det er særlig viktig at staten kommenterer de nevnte kravene av hensyn til LO Stats videre forberedelser og av hensyn til nemnda.

LO Stat har også tatt inn andre krav i hovedinnlegget for å avklare om manglende regulering av forholdene i YS-avtalen innebærer at LO Stats hovedtariffavtalens reguleringer er forlatt. Disse kravene bes også kommentert av staten.

I YS-avtalen er det tatt inn at **arbeidstitler** skal brukes i tillegg til stillingskodene, jf. punkt 2.3 første avsnitt i YS-avtalen. For at lønnsystemet skal bevare ensartethet på tvers av virksomheter i staten selv ved bruk av arbeidstitler, bør staten avklare hvorvidt arbeidstitler er tiltenkt å ha lønnsmessig

betydning. Det kan fremstå slik av punkt 2.3 første avsnitt i YS-avtalen, og er bakgrunnen for LO Stats krav knyttet til punkt 2.3 og fellesbestemmelsene i § 3 om lønnsfastsettelse.

Hva angår setningen om minstelønnsnivåer for stillinger som krever **bachelor og masterutdanning** i punkt 2.3 første avsnitt i YS-avtalen, fremstår det slik at stillinger med krav om bachelor og masterutdanning skal prioriteres og at tilsvarende ikke gjelder andre stillinger i staten. Det bes avklart hva som er meningen med den aktuelle setningen i YS-avtalen. Minstelønnsnivåene som er tatt inn i den nye YS avtalen er for lave og er ikke i tråd med den reelle situasjonen. Fremover er det nødvendig å arbeide for at samtlige minstelønnsnivåer skal heves i Hovedtariffavtalen og ikke kun være fokus på enkelte grupper.

LO Stat oppfatter at et **generelle tillegg** må gjelde alle for å utgjøre et generelt tillegg etter punkt 2.5.4 i YS-avtalen. En slik forståelse er i samsvar med hvordan generelle tillegg oppfattes på andre tariffområder. I 2023-oppgjøret ble personer/grupper utelatt ved lokale forhandlinger i staten. Det er behov for avklaring fra statens side om hvorvidt generelle tillegg i punkt 2.5.4 tillegg skal forstås som tillegg til alle.

Fellesbestemmelsene i § 2 i LO Stats hovedtariffavtale har flere **definisjoner** som ikke er tatt inn i YS-avtalen. Definisjonen er viktige for å unngå og skape unødvendig hindre. Staten bes avklare om fraværet av definisjonene betyr at det er gjort materielle endringer eller om situasjonen er uendret, og tenkes regulert på samme måte i andre dokumenter, så som Statens personalhåndbok.

Fellesbestemmelsene § 6 i LO Stats hovedtariffavtale regulerer at visse permisjoner ikke avbryter **tjenesteansienniteten eller stillingsansienniteten**. YS-avtalen omtaler kun stillingsansiennitet. Staten bes om bekreftelse på om det samme gjelder for tjenesteansiennitet eller om YS-avtalen innebærer en realitetsendring på dette punktet.

KOMMENTAR TIL LO STATS ATTER SUBSIDIÆRE PÅSTAND

I relasjon til punkt 2.5.2 har LO Stat krevd følgende setning inntatt i den atter subsidiære påstanden: «Disse stillingenes årsverk skal ikke telle med i utregningen av den lokale avsetningen.»

Setningen gjelder lønn på neste ledernivå. Denne setningen fremgår av YS-avtalen. Dersom det ikke blir likelydende hovedtariffavtaler, men prolongering, gjør LO Stat krav om at ovennevnte setning inntas i LO Stats hovedtariffavtale. En forutsetning er at en tilsvarende setning også inntas i Akademikernes og Unios avtale. Alternativt kreves at forhandlingsretten for disse stillingene gjeninnføres, slik at de som får pengene for disse lederne også må bruke av sin pott på å gi dem lønnsøkning.

STATEN V/DIGITALISERINGS- OG FORVALTNINGSDEPARTEMENTET (DFD) SKRIVER I KOMMENTAR AV 28. OKTOBER 2024:

INNLEDNING

Staten viser til LO Stats skriftlige innlegg 30. september og tilsvarende 16. oktober 2024. Statens standpunkter i vårt skriftlige innlegg 9. oktober står ved lag.

Rikslønnsnemnda behandler tre tvister i årets lønnsoppgjør og har opplyst at de vil se tvistene i sak 02-2024, 03-2024 og sak 04-2024 i sammenheng. Partene har samtykket til å dele prosesskriv i de tre sakene. Staten legger fram separate prosesskriv i alle tvistene og kommenterer i dette tilsvaret LO Stats skriftlige innlegg og tilsvarende. Enkelte steder vil det bli vist til de øvrige skrivingene.

Staten viser til at LO Stat har signalisert at eventuelle kommentarer til innleggene til Akademikerne og Unio vil bli inngitt på et senere tidspunkt. Vi viser til Rikslønnsnemndas brev 16. august 2024 med angivelse av frister, og e-post 29. august 2024 fra sekretariatet med innvilget fristutsettelse. Staten forholder seg til at den skriftlige saksbehandlingen er avsluttet 28. oktober med partenes sluttinnlegg.

STATENS KOMMENTARER

Statens kommentarer til LO Stats prinsipale påstand

LO Stat påpeker i sitt tilsvarende svar under punktet *Statens manglende kommentarer* at staten ikke har kommentert LO Stats prinsipale påstand og tilhørende argumentasjon. Staten viser til sitt skriftlige innlegg under punktet *Tvistens omfang* om at staten har fremmet like krav/tilbud til alle fire hovedsammenslutningene og at YS Stat har inngått en bindende avtale med staten. LO Stats prinsipale krav om likelydende hovedtariffavtaler, med tilleggskravene, kan derfor ikke bli resultatet. Staten oppfatter LO Stats prinsipale påstand dithen at de aksepterer statens krav/tilbud om fire likelydende hovedtariffavtaler, i tråd med resultatet av Riksmeklers møtebok i sak 2024-04, forutsatt en rekke tillegg som er angitt under punktet *Prinsipalt* i LO Stats skriftlige innlegg. Vi finner ikke grunn til å kommentere hvert av tilleggskravene i detalj, men vil likevel påpeke at LO Stat med dette fremmer en rekke krav for Rikslønnsnemnda som er nye for staten, og som ikke har vært oppe mellom partene under forhandlingene.

Tekstlige krav i den prinsipale påstanden som staten ikke kan se er fremmet av LO Stat under forhandlingene:

- Tillegg til hovedtariffavtalene pkt. 1.1: «Frontfaget skal ligge til grunn for oppgjøret i staten, herunder de lokale forhandlingene.
- Tillegg til hovedtariffavtalene pkt. 1.5: «De sentrale parter vurderer ved hvert tariffoppgjør om det er grunnlag for å gjøre en avsetning til lokale forhandlinger og sentrale justeringer, i tillegg til sentrale tillegg. De sentrale parter har ansvar for å rette opp skjevheter mellom virksomheter og mellom grupper i staten, dersom det er behov for det.»
- Hovedtariffavtalene pkt. 2.3: «arbeidstitler skal ikke ha betydning i lønsspørsmål».
- Hovedtariffavtalene pkt.2.3 andre avsnitt om rimelig lønnsutvikling over tid: «over tid» strykes
- Hovedtariffavtalene pkt. 2.3 nytt femte avsnitt: «De lokale parter er forpliktet til å følge sentrale føringer for lokale forhandlinger. En viktig målsetting vil være å rette opp utilsikta skjevheter i lønnsutviklingen på virksomhetsnivå.»
- Hovedtariffavtalene pkt. 2.5.3 Nytt nr. 4: «Dokumenterte lønnsforskjeller på 5 % innenfor samme virksomhet for samme arbeid og arbeid av lik verdi, kompetanse, erfaring og ansvar, skal rettes opp i samråd med tillitsvalgte og kan bringes inn for Statens lønnsutvalg ved uenighet.»
- Hovedtariffavtalene pkt. 2.5.4 Ny setning som tas inn i slutten av punktet: «Ved forhandlinger etter 2.5.1 kan partene i tillegg benytte generelt tillegg til alle som er ansatt per dato for virkningstidspunktet.»
- Hovedtariffavtalene pkt. 2.7.1 erstattes med nytt punkt 2.7.1 og de øvrige bestemmelsene oppdateres i henhold til dette. Nytt punkt 2.7.1 får følgende innhold: «De lokale parter må bekrefte overfor de sentrale parter at prinsippene for lønnspolitikk inntatt i HTA i punkt 2.3, samt eventuelle sentrale føringer for oppgjøret, er fulgt. De sentrale partene skal legge et omforent forhandlingsresultat til grunn. I særlige tilfeller kan de lokale parter bli bedt om å

foreta nødvendige justeringer. Dersom hovedsammenslutningen til en organisasjon som organiserer minst 10 % av de ansatte ved forhandlingsstedet krever det, kan hele resultatet etter 2.5.1-forhandlingene for et forhandlingssted bringes inn til Statens lønnsutvalg.».

- Det tas inn nytt avsnitt 2 med følgende tekst: «Statens lønnsutvalg kan i tillegg avgjøre tvister nevnt i HTA punkt 2.7.1. Disse skal avgjøres i tråd med prinsippene som følger av HTA punkt 2.3 og eventuelle føringer som er gitt av de sentrale parter i tariffoppgjøret.».
- Fellesbestemmelsenes § 3 lønnsfastsettelse: Det tas inn ny setning i bestemmelsen: «Årslønnen skal avtales innenfor rammene av utlysningsteksten og i tråd med godskrivingsreglene i § 5».
- Fellesbestemmelsene § 6 Permisjoner som ikke avbryter stillingsansienniteten: «Tjenesteansiennitet innarbeides gjennomgående i bestemmelsen».

Oppsummert oppfatter staten at LO Stat bringer en rekke nye krav om justering av avtaleteksten i likelydende hovedtariffavtaler inn i tvistebehandlingen. Grunnlaget for tvisten er de krav/tilbud som er fremkommet under forhandlingene. Staten ber nemnda om å se bort fra de ovennevnte kravene.

Tekstlige krav til den prinsipale påstanden som er fremmet av LO Stat under forhandlingene

LO Stat fremmet tekstlige krav under forhandlingene som var en reversering av tekst fra de tidligere avtalene med Akademikerne og Unio, som staten og de fire hovedsammenslutningene de siste hovedoppgjørene har vært enige om.

Etter at Akademikerne fikk en ulikelydende hovedtariffavtale i 2016, har det i avtalen med LO Stat vært noen flere forhold som kan bringes inn for tvisteløsning i Statens lønnsutvalg. LO Stat krever at disse blir opprettholdt. I tillegg krever LO Stat anledning til tvisteløsning av lokale forhandlinger i noen tilfeller hvor gjeldende regulering er at arbeidsgivers siste tilbud blir stående. Staten viser til at teksten i statens krav om likelydende hovedtariffavtaler i årets oppgjør er lagt opp mot teksten i avtalene med Akademikerne og med Unio og at tvisteløsningsmekanismene følger det som har vært avtalt mellom staten og Akademikerne og staten og Unio i forrige tariffperiode.

LO Stat har i forhandlingene krevd overføring av stillingskodene 1363 Seniorrådgiver og 1434 Rådgivere fra lønsspenn til lønnsstige med virkning fra 1. mai 2025. Overføring av stillingskodene var tema i forhandlingene, men virkningstidspunktet er nytt. Staten oppfatter at LO Stat prøver å skyve en fremtidig kostnad inn i neste års mellomoppgjør. Staten viser for øvrig til at det var fremmet en rekke ulike krav fra hovedsammenslutningene knyttet til stillingskoder i forhandlingene, og at det ikke lykkes å samle alle hovedsammenslutningene om endringer i lønnsplanheftet (hovedtariffavtalene vedlegg 1).

Tvistens art

Rikslønnsnemnda skal behandle interessedvisten mellom staten og LO Stat i årets lønnsoppgjør. Staten registrerer at LO Stat bringer inn flere rettslige spørsmål i sitt skriftlige innlegg. Dette mener vi ikke er relevant for den tvisten nemnda skal behandle og finner ikke grunn til å nærmere kommentere. Vi finner imidlertid grunn til å påpeke følgende:

I sitt skriftlige innlegg under punktet *Ufravikelighetsnormene og likebehandlingsprinsippet ble brutt da Akademikerne fikk en annen avtale i 2016* anfører LO Stat at staten i 2016 ikke hadde rettslig adgang til å inngå en ulikelydende hovedtariffavtale med Akademikerne, at konsekvensene av dette er at LO Stats hovedtariffavtale kan gjøres gjeldende for alle fire hovedsammenslutningene. Videre at dette igjen gir:

LO Stat rett til å kreve mekanismer for å sikre sentral styring av lønnsdannelsen gjennom spesielt tilleggene i punkt 1.5 og pkt. 2.7 i den prinsipale påstanden som en mellomløsning for å løse den uheldige situasjonen som råder i statlig sektor.

Staten bestrider dette og vi noterer oss at Unio har uttalt i sitt tilsvarende (sak 03 – 2024, under punktet *Er ikke et brudd på hovedtariffavtalenes ufravikelighetsforutsetninger, diskrimineringsreglene eller likebehandlingsprinsippet i staten*):

Fra 2016 har alle fire hovedsammenslutninger og staten inngått hovedtariffavtaler vet vitende om at det er inngått avvikende hovedtariffavtaler. Da kan ikke LO Stat i ettertid høres med at deres hovedtariffavtale med staten hviler på en felles forutsetning om at det ikke kan inngås avvikende hovedtariffavtale.

LO Stat viser i sitt tilsvarende under punkt *LO Stats hovedtariffavtale* at: «LO Stats avtale som har vært gjeldende i mange år, må ha bedre rettsvern mot inngrep enn Akademikernes og Unios avtale.».

Twistene i årets lønnsoppgjør handler ikke om å gjøre inngrep i noens hovedtariffavtale. Staten viser til at det inngås fire hovedtariffavtaler, én med hver hovedsammenslutning, i hvert hovedtariffoppgjør. I årets oppgjør har vi lagt fram like krav/tilbud til alle hovedsammenslutningene for å forhindre ulikheter i lønnsutvikling som følge av ulike avtaler. At ulike avtaler skaper forskjeller som følge av organisasjonstilknytning, oppfatter vi at LO Stat er enig i. For å få enighet om likelydende hovedtariffavtaler som ivaretar alle hovedsammenslutningenes interesser, har vi lagt fram krav/tilbud om en avtale som ligger tett opp mot avtalene som staten har hatt med Akademikerne og Unio, som representerer mer enn halvparten av de som er organisert i staten, og som YS Stat har akseptert. Stortinget har godkjent hovedtariffavtalen (2024 – 2026) mellom staten og YS Stat.

De fire hovedtariffavtalene har nærmet seg hverandre over tid og er etter 2022-oppgjøret tilnærmet like, med et likt lønssystem og lønnsstiger som erstattet de gamle lønnsrammene. I statens krav/tilbud har vi lagt fram krav om minstelønn i alle stillingskoder og godskrivningsregler for alle, som frem til årets oppgjør har ligget i avtalene med LO Stat og med YS Stat.

Hovedlønnstabellen og lønnstrinn utgår i statens krav/tilbud om fire likelydende avtaler. Staten har over lengre tid krevd hovedlønnstabellen ut av hovedtariffavtalene i et modernisert lønssystem. Tre av fire hovedsammenslutninger har nå fjernet tabellen i sine avtaler, jf. statens skriftlige innlegg pkt. 8.1. Staten viser til at minstelønningene og godskrivningsreglene reguleres med 25 prosent i avtalen med YS Stat, på samme måte som de tidligere lønnstrinnene ville blitt regulert, dersom disse hadde bestått.

Staten avviser at tjenestetvistloven forutsetter et lønnsregulativ med lønnstrinn og lønnsplan, jf. tjenestetvistloven § 29 om statens lønnsutvalg. Vi viser for øvrig til avsnittet over om at denne tvisten ikke handler om rettslige spørsmål.

LO Stat krever i årets forhandlinger likelydende hovedtariffavtaler. Staten fastholder at uenigheten med LO Stat gjelder fordeling av økonomi, herunder forholdet mellom sentrale tillegg og avsetningen til lokale forhandlinger. Vi viser til statens skriftlige innlegg punktet *Twistens omfang*.

Staten viser i sitt skriftlige innlegg til at like hovedtariffavtaler er den tradisjonelle hovedregelen. Når LO Stat etterlyser utdypning av dette utsagnet, viser staten til sitt skriftlige innlegg under punktene

Om lønnsoppgjøret i 2016 og ulikelydende hovedtariffavtaler, Oppgjøret i 2017 og det partssammensatte arbeidet, Videre moderniseringsarbeid og krav om likelydende avtaler, og Bakgrunnen for statens krav i 2024 om arbeidet som ledet fram til ulike avtaler i 2016 og det videre arbeidet mellom partene. Som staten har understreket, var hensikten å få alle hovedsammenslutningene med på moderniseringen av hovedtariffavtalene og lønnssystemet. Arbeidet har gått i ulikt tempo med de ulike hovedsammenslutningene. Staten ser oppgjøret i 2024 som en mulighet til å samle partene om en likelydende og modernisert avtale og slik fullføre arbeidet som ble påbegynt i 2010.

Staten har lagt fram krav/tilbud om likelydende hovedtariffavtaler i dette oppgjøret, ikke for å sette hovedtariffavtalene tilbake til det som var situasjonen før moderniseringsarbeidet mellom staten og hovedsammenslutningene startet, men for å få like hovedtariffavtaler som står seg over tid, som sikrer at staten lykkes med å rekruttere, utvikle og beholde kompetent arbeidskraft, og som forhindrer skjevheter som skyldes ulike avtaler. Dette mener staten er ivaretatt gjennom statens krav/tilbud som:

- sikrer virksomhetene fleksibilitet og handlingsrom gjennom 75 prosent til lokale forhandlinger
- sikrer alle en lønnsutvikling gjennom 25 prosent som sentralt prosentvist likt tillegg
- forhindrer skjevheter mellom sammenlignbare medarbeidergrupper i staten som kun er basert på organisasjonstilhørighet
- gjør det enklere for virksomhetene å praktisere en enhetlig lokal lønnspolitikk for alle ansatte.

Sentralisert og koordinert lønnsdannelse

LO Stat skriver i det skriftlige innlegget under punktet *Sentralisert og koordinert lønnsdannelse* om en sentralisert og koordinert lønnsdannelse tilbake til tjenestetvistlovens tilblivelse i 1958. Videre skriver LO Stat i sitt tilsvarende under punktet *LO Stats håndutstrekning*:

LO Stat kan akseptere YS-avtalen med noen tillegg for å forlate LO Stats hovedtariffavtale med lønnstabeller og lønnstrinn. De viktigste tilleggskravene har til hovedformål å sikre styring og kontroll med den statlige lønnsdannelsen.

Staten viser til sitt skriftlige innlegg under punktet *Lønns- og forhandlingssystem* med en historisk beskrivelse av lønnsdannelsen i staten og statens lønnssystem av 1991, med innføring av lokale forhandlinger og lokal lønnspolitikk i de statlige virksomhetene.

Staten avviser LO Stats anførsel i det skriftlige innlegget i punktet *Lønnsregulativet har sikret enhetlig og helhetlig normallønnssystem* om at: «Hovedtariffavtalen må ha bestemmelser som sikrer kontroll med at også den lønnsutviklingen som skjer lokalt er forholdsmessig.».

Staten har med sitt krav/tilbud om like hovedtariffavtaler gitt uttrykk for at det er ønskelig med en større kontroll med lønnsutviklingen i staten, som følge av ulike hovedtariffavtaler. Med like hovedtariffavtaler settes virksomhetene i stand til bedre å gjennomføre en enhetlig lokal lønnsutvikling og hindre forskjeller som følge av ulike avtaler og ulike profiler. Gjennom 75 prosent til lokale forhandlinger, sikres virksomhetene den nødvendige fleksibilitet og handlingsrom for å ivareta lokale behov. Det sentrale tillegget på 25 prosent sikrer lønnsutvikling til alle.

LO Stat viser i tilsvaret under punktet *Akademikernes og Unios avtale er ikke til hinder for å ta inn sikringsbestemmelser* at Akademikernes og Unios avtaler ikke er til hinder for å ta inn sikringsbestemmelser og viser til de forbeholdene som ble tatt inn i protokollen mellom staten og Akademikerne i 2016. Staten ble i 2016 enig med Akademikerne, mens forhandlingene med LO Stat, Unio og YS Stat gikk til mekling. Det var viktig for staten at fellesbestemmelsene ikke ble ulike. Akademikerne måtte derfor akseptere at den avtalen som de hadde blitt enige med staten om, måtte justeres for de endringer av fellesbestemmelsene som eventuelt måtte komme i mekling. Staten er uenig i at man kan bruke situasjonen i 2016 i denne sammenhengen. Det er ikke tatt noe forbehold i avtalen som staten har inngått med YS Stat, utover reforhandlingsklausulen som er inntatt i Riksmeklers møtebok. For øvrig viser staten til at LO Stats krav om tillegg i en likelydende avtale ikke kan gjøres gjeldende overfor Akademikerne og Unio da dette ikke har vært oppe i forhandlingene mellom partene.

LO Stat skriver i sitt tilsvaret under punktet *Nærmere om behov for sentral styring og kontroll av lønnsdannelsen*:

I dag foreligger kontrollmekanismene i LO Stats hovedtariffavtales gjennom lønnsregulativet. Å fjerne lønnsregulativet vil fordele erstatninger for å sikre den nødvendige styringen og kontrollen. Staten har ingen slike sikringer i YS-avtalen.

Partene vil ha tilsvarende mulighet til å disponere over et eventuelt sentralt tillegg, uavhengig av om statsansattes lønn er knyttet til et lønnstrinn på en tabell, eller som et avtalt beløp.

Frontfagmodellen forutsetter sentral lønnsdannelse

LO Stat skriver i sitt innlegg under punktet *Frontfagmodellen forutsetter sentral* at:

Bruk av lokale tillegg for å jevne ut lønnsforskjeller som følge av ulikelydende hovedtariffavtaler har ført til, og kan føre til stadig større glidning slik at frontfagets rammer overskrides.

LO Stat skriver videre:

Poenget LO Stat fremhever er at Rikslønnsnemnda kan se hen til og vektlegge at samtlige hovedsammenslutninger støtter modellen og de underliggende prinsippene ved sin avgjørelse. LO Stat gjør gjeldende at hovedtariffavtalen i staten må inneholde bestemmelser som gjør det mulig for hovedsammenslutningene å påse at koordinering av lønnsdannelsen er mulig.

Staten mener det er et sidespor å vise til frontfagsmodellen og partenes oppslutning om denne som argument for bestemmelser om sentral styring og kontroll med lønnsdannelsen i staten, slik LO Stat krever. Staten er imidlertid enig med LO Stat i at bruken av lokale tillegg, som følge av ulike hovedtariffavtaler, kan ha ført til høyere glidning. Dette vil bli utdypet gjennom vitneførsel.

Statens kommentarer til LO Stats tilsvaret punktet *Behov for ytterligere avklaringer fra staten.*

Staten viser til sitt skriftlige innlegg og tekst over vedrørende den prinsipale påstanden og omtaler derfor kort nedenfor.

Arbeidstitler

Staten viser til at lønssystemet åpner for at arbeidstitler kan benyttes.

I det lokale brevet i 2017 skrev departementet følgende:

I avtalen med Akademikerne ble det i årets oppgjør tilføyd at det i den lokale lønnspolitikken kan fastsette bruk av lokale arbeidstitler i tillegg til stillingskodene i lønnsplanheftet. Dette representerer ikke noe nytt i det statlige tariffområdet. Statens lønnskomite av 1988 uttalte i NOU 1990:32 at "Komiteen har ikke noe å merke om virksomhetene i det daglige velger titler som kanskje sier noe mer om de arbeidsoppgaver innehaveren har". Arbeidstitler kan altså nyttes lokalt etter begge avtaler, selv om det ikke eksplisitt er uttalt i avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat.

Hvorvidt en skal benytte arbeidstitler i virksomheten, hvilke titler som eventuelt skal benyttes og på hvilken måte, fastsettes i den lokale lønnspolitikken. Tildeling eller endring av arbeidstittel omfattes ikke av avtalenes punkt 2.5.4 om virkemidler ved lokale forhandlinger.

Bachelor minstelønn i lokal lønnspolitikk

Statens krav er tekst opp mot avtalene med Akademikerne og med Unio. For nærmere beskrivelse av dette, viser til omtale i statens skriftlige innlegg til Unio under punktet *Godskrivingsregler og minstelønn*, der det heter:

I avtalene (2022 – 2024) med Akademikerne og med Unio, har også HTA pkt. 2.3 om lokal lønnspolitikk en tekst om at «I forbindelse med utarbeidelse av lokal lønnspolitikk, oppfordres partene til å etablere minstelønnsnivåer for stillinger hvor det kreves bachelor- og masterutdanning.». Teksten kom inn i oppgjøret i 2022, hvor Unio krevde en at det ble innført en generell minstelønn for stillinger med bachelor, noe som staten avsto. I samme oppgjør ble det innført en spesiell minstelønn for politiet som er merket i lønnsplanen under stillingskode 1457 og 1458 Politibetjent 1:

Ved ansettelse i stillingskode 1457 og 1458 Politibetjent 1 for ansatte med bachelor-grad gis en minimumslønn på kr. 432 800.

Generelle tillegg

Om det skal gis generelle tillegg, jf. HTA 2.5.4 er et forhandlingsspørsmål mellom partene lokalt. Partene må komme til enighet både om det skal gis generelle tillegg og hvordan de generelle tilleggene skal utformes. De lokale partene har stort lokalt handlingsrom og mulighet til å utforme et eventuelt generelt tillegg slik at det passer til virksomhetens utfordringer og lønnsprofil, samtidig som det skal begrunnes saklig.

Definisjoner i Hovedtariffavtalene § 2

Statens krav er tekst opp mot avtalene med Akademikerne og med Unio som har færre definisjoner.

Tjenesteansiennitet

Staten viser til punktet over, Tekstlige krav i den prinsipale påstanden som stan ikke kan se er fremmet av LO Stat underforhandlingene.

STATENS SLUTTINNLEGG

Staten viser til sitt skriftlige innlegg under punktene *Saken oppsummert og Kommentarer til krav og meklingsresultat*, som oppsummerer tvisten og statens syn i saken.

Avslutningsvis vil vi poengtere følgende:

Tvisten som Rikslønnsnemnda har til behandling, dreier seg om økonomi og handler ikke om en påstått ensidig fastsetting fra statens side av en reformert avtalestruktur i staten. Det er ingen av hovedsammenslutningene som tvinges over på en annen avtale, eller en annen modell for lønnsdannelse. Staten inngår fire hovedtariffavtaler i hvert hovedtariffoppgjør, én avtale med hver av hovedsammenslutningene. Økonomien forhandles i hvert oppgjør. Siden 2016 har avtalene nærmet seg hverandre betraktelig, og etter oppgjøret i 2022 er de tilnærmet like. Staten har i årets oppgjør lagt fram like krav/tilbud til alle hovedsammenslutningene, tett opp mot avtalene med Akademikerne og Unio.

Staten og LO Stat har sammenfallende syn på konsekvensene av oppgjøret i 2023. Ulik profil bidrar til at ansatte med like arbeidsoppgaver og ansvarsområder i samme virksomhet får ulik lønnsutvikling basert på organisasjonstilknytning. Dette skaper utfordringer for virksomhetene med hensyn til å praktisere en enhetlig og helhetlig lønnspolitikk.

Hovedtariffavtalene skal sikre at staten rekrutterer, utvikler og beholder kompetente medarbeidere slik at virksomhetene leverer på sine samfunnsoppdrag og er konkurransedyktige på lønn og arbeidsvilkår. Hovedtariffavtalene skal bidra til dette. Staten mener avtalen som er inngått med YS Stat svarer på de utfordringene staten står overfor og at avtalen står seg for fremtiden. Dette underbygges av YS Stat i en artikkel på Altinget.no 29. mai 2024:

Vi mener både økonomien og innretningen på årets oppgjør svarer på utfordringene i staten. Forslaget om en felles avtale er et skritt for framtidig utvikling av staten. Det gir muligheter for felles utvikling, bedre lokal styring og lønnsutvikling og det gir oss muligheter til å utvikle det vi eier sammen.

LO Stat krever likelydende hovedtariffavtaler i årets oppgjør. Staten avviser alle tilleggskrav fra LO Stat. En likelydende hovedtariffavtale må bety den bindende avtalen som er inngått mellom staten og YS Stat. Rikslønnsnemnda kan ikke gjøre endringer i avtalen som er inngått med YS Stat. Denne avtalen er ikke en del av tvistene som nemnda skal behandle. Staten har lagt fram en avtale som vil ivareta hensyn som alle hovedsammenslutningene er opptatt av, som balanserer interessemotsetningene dem imellom og som utgjør et rimelig resultat.

LO STAT SKRIVER I KOMMENTAR AV 13. NOVEMBER 2024:

KOMMENTARER TIL STATENS SISTE INNLEGG

Staten gjør et poeng av at flere av LO Stats krav overfor nemnda ikke var oppe i forhandlingene eller meklingen. Det medfører riktighet at den konkrete utformingen av påstandspunktene ikke ble formelt fremmet som krav tidligere i saken. Behovet for sentral styring og kontroll av lønnsdannelsen i staten ble i høyeste grad tematisert mellom partene. Staten avviste imidlertid nærmere diskusjoner om ulike former for reguleringer av de konkrete kravene. I hvilken grad forholdene ble tatt opp med staten vil bli utdypet nærmere i parts- og vitneforklaringer fra denne side. Det kan i denne sammenheng også vises til side 3 i LO Stats krav 1 i tariffoppgjøret 2024, som er inntatt som bilag 6 til det skriftlige innlegget av 30.09.2024.

HAR AKADEMIKERNE OG UNIO TARIFFAVTALT AT ALL DISPONIBELRAMME SKAL AVSETTES TIL LOKALE FORHANDLINGER?

Foranlediget av Akademikerne og Unios behandling i forrige uke, er det behov for vise til Riksmeklers forslag i 2018.

På side 7 i Prop 96 S (2017-2018) framgår det at Riksmeklers forslag var at hele den økonomiske rammen skulle bli avsatt til lokale forhandlinger for Akademikerne. Omtalen forutsetter at Akademikerne ikke har tariffavtalt at all disponibel ramme skal avsettes lokalt.

Det vises videre til kravene til Akademikerne, Unio og staten i tariffoppgjøret 2021.

Akademikerne hadde i 2021-oppgjøret et krav om at all disponibel økonomi skulle avsettes til lokale forhandlinger. Kravet forutsetter at Akademikerne ikke har tariffavtalt krav om all økonomiske rammen skal avsettes til lokale forhandlinger.

Tilsvarende kan leses av kravene i 2024-oppgjøret.

Det samme er for øvrig lagt til grunn av Holden IV-utvalget, NOU 2023: 30.

FINANSEPARTEMENTET

Ettersom situasjonen i Finansdepartement er gjort til en del av saken, ønsker denne side å legge frem protokoller fra 2023.

Etter LO Stats side viser protokollene at arbeidsgiver kompenserte medlemmene på Akademiker/Unio-avtalen ved bruk av driftsmidler. Akademikerne ble med andre ord i praksis tilgodesett med høyere rammer lokalt. Etter at forholdet ble tatt opp med staten v/ DFD, ble det også tilført noe midler til LO Stats avtaleområde for å rette opp ulikebehandlingen som først hadde blitt gjennomført.

TEKSTLIKHET

For å illustrere tekstlikheten mellom de ulike avtalene framlegges YS- og Akademikeravtalen, samt oppslag i Dagsavisen 15. juni 2024. Tekstlikheten er på nærmere 90 prosent mellom YS-avtalen og Akademiker/Unio-avtalen.

PÅSTANDSJUSTERINGER

LO Stats prinsipale påstand er likelydende avtaler for samtlige hovedsammenslutninger, men med flere tillegg til YS-avtalen. Tilleggene har til formål å sikre sentral styring og kontroll med lønnsdannelsen i staten. De aktuelle påstandspunktene er:

Under prinsipal påstand:

Punkt 1.3 får følgende tillegg tilsvarende LO Stats HTA 2022-2024:

Hver av partene kan i perioden fremme forslag til endringer i hovedtariffavtalen av lønnsmessig art, jf. tjenestetvistloven § 29, og ved uenighet bringe saken inn for Statens lønnsutvalg.

Punkt 1.5

De sentrale parter har ansvar for å rette opp skjevheter mellom virksomheter og mellom grupper i staten, dersom det er behov for det.

Punkt 2.3

I andre avsnitt strykes ordene «over tid» i andre setning slik at setningen lyder:

Den lokale lønnspolitikken utformes slik at den sikrer alle en rimelig lønnsutvikling ~~over tid~~ og 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.

I andre avsnitt fjernes følgende setning:

I forbindelse med utarbeidelse av lokal lønnspolitikk oppfordres partene til å etablere minstelønnsnivåer for stillinger hvor det kreves bachelor og masterutdanning.

Punkt 2.5.2: Følgende setning fjernes:

«Disse stillingenes årsverk skal ikke telle med i utregningen av den lokale avsetningen»

Punkt 2.5.3

Nytt nr. 4:

Dokumenterte lønnsforskjeller på 5 % innenfor samme virksomhet for samme arbeid og arbeid av lik verdi, kompetanse, erfaring og ansvar, skal rettes opp i samråd med tillitsvalgte og kan bringes inn for Statens lønnsutvalg ved uenighet.

Punkt 2.5.4

- **bokstav a om generelt tillegg får tilføyelse og vil lyde:**
generelt tillegg til alle

Punkt 2.7.1 erstattes med nytt punkt 2.7.1 og de øvrige bestemmelsene oppdateres i henhold til dette. Nytt punkt 2.7.1 får følgende innhold:

De lokale parter må bekrefte overfor de sentrale parter at prinsippene for lønnspolitikk inntatt i HTA i punkt 2.3, samt eventuelle sentrale føringer for oppgjøret, er fulgt. De sentrale partene skal legge et omforent forhandlingsresultat til grunn.

I særlige tilfeller kan de lokale parter bli bedt om å foreta nødvendige justeringer.

Dersom hovedsammenslutningen til en organisasjon som organiserer minst 10 % av de ansatte ved forhandlingsstedet krever det, kan hele resultatet etter 2.5.1-forhandlingene for et forhandlingssted bringes inn til Statens lønnsutvalg.

Punkt 2.7.1 som blir nytt punkt 2.7.2 får følgende tillegg som tas inn i slutten av punktet:

Dersom disse partene ikke blir enige, kan saken tvisteløses etter pkt. 2.7.2.

Punkt 2.7.2 som blir nytt punkt 2.7.3 får følgende endringer:

Angivelsen av pkt. 2.5.3 nr. 1 i første avsnitt endres slik at bestemmelsen henviser til pkt. 2.5.3. Nytt første avsnitt lyder da slik (endringer er markert).

Ved forhandlinger om endring av lønsplassering etter pkt. 2.5.1 og ved forhandlinger på særlig grunnlag etter pkt. 2.5.3 ~~nr. 1~~, kan hver av partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2 bringe saken inn for Statens lønnsutvalg i samsvar med tjenestetvistlovens regler.

Det tas inn nytt avsnitt 2 med følgende tekst:

Statens lønnsutvalg kan i tillegg avgjøre tvister nevnt i HTA punkt 2.7.1. Disse skal avgjøres i tråd med prinsippene som følger av HTA punkt 2.3 og eventuelle føringer som er gitt av de sentrale parter i tariffoppgjøret.

Det settes nye nivåer for minste tillatte begynnerlønn for alle stillingskoder. Disse nivåene må bygge på faktisk innplassering av nyansatte i dag og ivareta relasjonen mellom stillingskoder.

Det sentrale generelle tillegget gjøres også gjeldende for de som er ansatt før, men tiltrer stillingen etter 1. mai

Under atter subsidiært:

Under forutsetning av forskjellige hovedtariffavtaler i staten:

Hovedtariffavtalen LO Stat – Staten (2024-2026) skal lyde tilsvarende samme HTA (2022-2024) med tillegg av følgende punkter:

Punkt 2.5.2: Følgende setning tas inn:

«Disse stillingenes årsverk skal ikke telle med i utregningen av den lokale avsetningen».

Setningen i punkt 2.5.2 tas også inn i avtalen til Akademikerne og Unio-avtalen

Merknad: Denne justeringen ble varslet i LO Stats skriftlige innlegg av 16.10.2024. Hvis nemnda ikke finner å ta inn setningen i avtalene til Akademikerne og Unio, kan det heller ikke inntas i hovedtariffavtalen for LO Stat. Reguleringen må etter LO Stats oppfatning være lik. Det vises til Departementets brev av 07.07.2009 om tolkingen av HTA punkt 2.3.3

Punkt 2.5.3 Særlige grunnlag

Følgende tillegg tas inn i nr. 3 slik at nr. 3 lyder (endringen er markert):

Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 34. Det samme gjelder der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn diskrimineringsgrunnlagene i likestillings- og diskrimineringslovens § 6 eller arbeidsmiljøloven § 13-1. Det skal settes opp protokoll fra møtet.

Stillingskodene 1363 Seniorkonsulent og 1434 Rådgivere flyttes fra lønsspenn til kort lønnsstige.

Det avsettes 80 prosent til sentrale forhandlinger og punkt 2.5.1 endres i tråd med dette.

Virkningstidspunktet settes til 1. mai 2024.

Påstandspunkter som frafalles

For å nærme seg staten ytterligere frafalles enkelte av påstandspunktene framsatt i tidligere innlegg. De aktuelle påstandspunktene, vil kunne bli fremmet i senere tariffoppgjør. Påstandspunktene det dreier seg om er:

Under prinsipal påstand:

Punkt 2.5.1 angir at lokale forhandlinger skal være avsluttet innen 31.10.2024. Datoen endres slik at setningen lyder:

Forhandlingene skal være avsluttet innen 1. mars 2025.

Punkt 2.5.3

- **Nr. 2: Får følgende setningen strykes:**

Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde. Det skal settes protokoll fra møtet.

Følgende setning tas inn i stedet:

Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten bringes inn for Statens lønnsutvalg.

Stillingskodene 1363 Seniorkonsulent og 1434 Rådgivere flyttes fra lønnsspenn til kort lønnsstige fra 1. mai 2025.

Merknad: LO Stat har merket seg at staten mener at dette kravet har en økonomisk side. LO Stat har ingen ønsker å gjøre økonomi til en del av saken for nemnda. LO stat mener det prinsipielt viktige er å styrke YS-avtalen for å sikre den sentrale styringen og kontrollen av lønnsdannelsen i staten. Kravet frafalles, men kan bli fremmet i senere tariffoppgjør.

Under subsidiær påstand:

Under forutsetning av likelydende hovedtariffavtaler i staten gis LO Stat forhandlingsresultatet i Riksmeklerens møtebok sak 2024-026, med nedenstående tillegg. Virkningstidspunktet settes til 1. mai 2024.

Prinsipal påstand tas inn med følgende forskjell:

- Punkt 1.2 Lønnstabeller tas inn fra HTA LO Stat-Staten (2022-2024)
 - o Punkt 1.2.1 skal lyde: *Tabell A-Hovedlønnstabell, se vedlegg 1*
 - o Vedlegg 1 tas inn som vedlegg til hovedtariffavtalen
- Nytt punkt 2.7.1 i prinsipal påstand utelates
- § 5 Godskrivingsregler endres i tråd med HTA LO Stat – Staten (2022-2024), slik at kronebeløpene erstattes med lønnstrinn, samt oppjustering av lønnstrinnverdien med sentralt tillegg
- Dette punktet i prinsipal påstand utgår: Minstelønnsnivåer og øvrige nivåer reguleres med størrelsen på disponibelramme.

Merknad: Staten anser ethvert forslag som er annerledes enn YS-avtalen som problematisk. For å nærmere staten ytterligere bortfalles den subsidiære påstanden. Den atter subsidiære påstanden hensyntar LO Stats hensyn på dette punktet, og blir den nye subsidiære påstanden.

Påstander partene er enige om

LO Stat har i tillegg framsatt enkelte påstander som det viser seg at LO Stat og staten er enige om. Det framstår som at staten ikke har ønsket de aktuelle punktene inntatt i hovedtariffavtalen fordi de ikke er en del av YS-avtalen. Det legges til grunn at staten ikke ensidig vil gjøre materielle endringer i de aktuelle forholdene. Dersom denne side har forstått staten feil, bes det om en avklaring senest i nemndsmøtet. De aktuelle påstandene er:

Under prinsipal påstand:

Punkt 1.1 får følgende tillegg:

Frontfaget skal ligge til grunn for oppgjøret i staten, herunder de lokale forhandlingene.

Merknad: Vi har oppfattet statens innlegg slik at frontfaget ligger til grunn for oppgjøret i staten, herunder de lokale forhandlingene. LO Stat ser da ikke behov for å kreve egen regulering av forholdet i en likelydende hovedtariffavtale. Påstandspunktet frafalles.

Punkt 1.5 får følgende tillegg:

De sentrale parter vurderer ved hvert tariffoppgjør om det er grunnlag for å gjøre en avsetning til lokale forhandlinger og sentrale justeringer, i tillegg til sentrale tillegg.

Merknad: Statens innlegg synes å legge til grunn at spørsmålet om fordelingen av sentrale tillegg og lokale avsetninger også etter YS-avtalen vil bli gjenstand for forhandling i hvert tariffoppgjør. Nemndsbehandlingen i saken til Akademikerne og Unio støtter en slik forståelse av YS-avtalen, som staten krever for LO Stat.

Punkt 2.3

- **Får ny setning som tas inn som setning tre i første avsnitt:**
Arbeidstitler skal ikke ha betydning i lønsspørsmål.

Merknad: Det vises til LO Stats forrige skriftlige innlegg, hvor det ble reist spørsmål om arbeidstitler skal tillegges lønsmessig betydning. Staten har i sitt innlegg vist til en protokoll av 2017, der det er uttalt at arbeidstitler ikke omfattes av avtalens punkt 2.5.4 om virkemidler ved lokale forhandlinger. Vi forstår staten dithen at staten med dette bekrefter at arbeidstitler ikke skal ha lønsmessig betydning. Dersom dette er en feil forståelse bes det om at staten avklarer dette så raskt som mulig, og senest under nemndsbehandlingen.

- **Nytt femte avsnitt:**
De lokale parter er forpliktet til å følge sentrale føringer for lokale forhandlinger. En viktig målsetting vil være å rette opp utilsikta skjevheter i lønnsutviklingen på virksomhetsnivå.

Punkt 2.5.4

- **Ny setning som tas inn i slutten av punktet:**
Ved forhandlinger etter 2.5.1 kan partene i tillegg benytte generelt tillegg til alle som er ansatt per dato for virkningstidspunktet.

Merknad: Punktet i andre strekpunkt er overflødig, idet bokstav a har en tilføyelse, generelt tillegg «til alle».

Fellesbestemmelsenes § 2 Definisjoner får følgende tillegg fra LO Stats hovedtariffavtale 2022-2024 som går inn som punkt 4,5 og 6:

4. Lønnsplan er en oversikt over stillingene i en yrkesgruppe og stillingenes lønns- og opprykksregler.
5. Tjenesteansiennitet er:
 - Tjenestetid som opparbeides i stilling(er).
 - Eventuell tidligere annen tjeneste som godskrives etter reglene i § 5.
 - Permisjoner etter § 6, jf. § 4 nr. 3.
6. Direkteplassering i lønnsstige er:
 - Når arbeidstaker unntas fra stillingskodens lønnsstige og dermed ikke gis ansiennitetsopprykk i henhold til § 4.

Merknad:

LO Stat forutsetter at innholdet i definisjonene er uforandret, selv om definisjonene ikke er en del av YS-avtalen.

Fellesbestemmelsenes § 3 lønnsfastsettelse:

- **Tekst i første setning fjernes slik at den lyder slik (endringen er markert)**
Arbeidstaker ansettes i stillingskode i samsvar med lønnsplanen og i henhold til pkt. 2.3 om lokal lønnspolitikk om lønnsfastsettelse.,herunder muligheten til å bruke arbeidstitler.
- **Det tas inn ny setning i bestemmelsen:**
Årslønnen skal avtales innenfor rammene av utlysningsteksten og i tråd med godskrivingsreglene i § 5

Merknad: Se merknad til punkt 2.3.

Fellesbestemmelsene § 6 Permisjoner som ikke avbryter stillingsansienniteten:

- *Tjenesteansiennitet innarbeides gjennomgående i bestemmelsen*

Merknad:

LO Stat forutsetter at permisjonene i fellesbestemmelsene § 6 heller ikke avbryter tjenesteansiennitet.

Minste tillatte begynnerlønn og godskrivingsreglene i § 5 a reguleres med størrelsen på disponibelramme.

Merknad: LO Stat har oppfattet staten dithen at staten legger opp til at minste tillatte begynnerlønn og godskrivingsreglene i § 5 a skal reguleres automatisk. Dette er i samsvar med LO Stats syn. Reguleringen staten opererer med er imidlertid knyttet til størrelsen på de sentrale tillegget og ikke med størrelsen på disponibelramme. Siden LO Stats krav til en viss grad er ivaretatt gjennom statens standpunkt, frafaller LO Stat kravet om at reguleringen må være knyttet til størrelsen på den disponible rammen. Kravet kan imidlertid bli fremmet i senere tariffoppgjør.

RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER

Rikslønnsnemnda skal i denne saken fastsette ny hovedtariffavtale mellom LO Stat og staten for perioden fra 1. mai 2024 til 30. april 2026.

LO Stat har i sin prinsipale påstand fremsatt krav om omfattende endringer sammenholdt med det forhandlingsresultat som forelå 24. mai 2024, og som fremgår av Riksmeklers møtebok i sak 2024-027. Dette forhandlingsresultatet var oppe til uravstemning blant LO Stats medlemmer. LO Stat har også fremmet subsidiær og atter subsidiær påstand. Staten har vist til at det er helt avgjørende å få likelydende hovedtariffavtaler og at YS Stats avtale er et rimelig kompromiss.

Rikslønnsnemndas nøytrale medlemmer vil først bemerke at det forhandlingsresultatet som fremgår av Riksmeklers møtebok i sak 2024-027, inneholder kollektive elementer som gir visse sentrale føringer for de lokale lønnsforhandlingene. For øvrig mener Rikslønnsnemndas nøytrale medlemmer at de krav som er fremsatt av LO Stat, bør finne sin avklaring og løsning gjennom forhandling mellom partene. Rikslønnsnemndas nøytrale medlemmer har derfor kommet til at forhandlingsresultatet som fremgår av Riksmeklers møtebok i sak 2024-027, som LO Stats forhandlingsutvalg aksepterte under meklingen, gjøres gjeldende for medlemmer av LO Stat og tilsluttede organisasjoner som er

omfattet av hovedtariffavtalen. Denne avtalen er den samme som for hovedtariffavtalen fra 1. mai 2024 til 30. april 2026 mellom YS Stat og staten. Rikslønnsnemndas nøytrale medlemmer vil bemerke at begge parter synes å legge til grunn at det er nødvendig å fortsette en utvikling mot likelydende hovedtariffavtaler for de fire hovedsammenslutningene. Rikslønnsnemndas nøytrale medlemmer påpeker at en løsning med likelydende avtaler for LO Stat og YS Stat vil kunne være viktige bidrag til en slik utvikling.

Det er en fast og langvarig praksis i Rikslønnsnemnda for at virkningstidspunktet for nemndas avgjørelser settes til arbeidets gjenopptakelse. I denne saken endte konflikten med frivillig lønnsnemnd. Det har ikke vært noen streik. De hensyn som taler for et utskutt virkningstidspunkt, gjør seg derfor ikke gjeldende i denne saken. Tvert imot mener Rikslønnsnemndas nøytrale medlemmer at en frivillig lønnsnemnd uten streik må behandles på samme måte som der det inngås ny tariffavtale direkte etter forhandlinger. Rikslønnsnemndas nøytrale medlemmer mener derfor at virkningstidspunktet skal settes til 1. mai 2024 for alle medlemmer av hovedtariffavtalen.

Når det gjelder fristen for å gjennomføre lokale forhandlinger, legger Rikslønnsnemndas nøytrale medlemmer til grunn statens anslag for hva som er praktisk gjennomførbart. Fristen settes etter dette til 15. februar 2025.

Medlemmet Ragnar Ihle Bøhn slutter seg til de nøytrale medlemmenes resultat.

Nemndas mindretall, medlemmet Ellen Dalen er uenig i flertallets kjennelse. Den viderefører undergravingen av den koordinerte lønnsdannelsen og ulikebehandlingen av statens ansatte. Når nemndas flertall synes å lande på unlikelydende avtaler, vil dette medføre ulikebehandling av statens ansatte.

Nemndas flertall har en ulik tilnærming til de tre sakene som ble behandlet under ett. LO Stat idømmes store inngrep, mens de to andre avtalene synes å bli prolongert. Dette finner mindretallet oppsiktsvekkende.

LO Stat viste i påstandene at de var villige til å komme staten i møte gjennom tilleggskrav til YS-avtalen under forutsetning av at alle avtalene ble like. Tilleggskravene skulle kompensere for bortfall av lønnstabell og lønnstrinn ved å sikre hovedsammenslutningenes styring og kontroll med lønnsdannelsen. Nemndas flertall har sett bort fra samtlige av LO Stats krav. Avtalen som LO Stat blir dømt inn i harmonerer dårlig med tjenestetvistloven § 29 og hovedsammenslutningens rolle knyttet til sentralisert og koordinert lønnsdannelse etter tjenestetvistloven. Nemnda beskriver LO Stats tilleggskrav som omfattende, men unnlater å synliggjøre at det i forkant av nemndsmøtet ble levert nedjusterte påstander.

Flertallets kjennelse resulterer nå i at LO Stat mister store deler av sine kollektive bestemmelser, uten at målet om likelydende avtaler blir oppnådd.

Etter mindretallets oppfatning er unlikelydende tariffavtaler rettslig problematisk ut fra ufravikelighetsnormene og det forvaltningsrettslige likebehandlingsprinsippet.

Flertallet har ikke tatt hensyn til at LO Stats medlemmer stemte nei i uravstemningen med overveldende flertall og med bindende resultat. Uravstemning er det beste uttrykket for partenes ståsted, og hva forhandlingsutvalget da antok var partsinteressen kan etter dette medlems syn ikke tillegges vekt.

Mindretallet ser det som positivt at flertallet anerkjenner behovet for at det arbeides fram likelydende tariffavtaler i staten.

Medlemmet Aas har ikke stemmerett, men vil understreke at nemnda har kompetanse til å avsi kjennelse om likelydende avtaler i de tre rikslønnsnemndsakene. LO Stat mener det skulle vært avsagt kjennelser om likelydende avtaler med styrking av de sentrale partenes myndighet og kontrollmuligheter. Nemnda avstår fra å benytte seg av denne muligheten, men velger overfor LO Stat ikke å prolongere samtidig som de prolongerer overfor Akademikerne og Unio. Dette utgjør en forskjellsbehandling. På denne bakgrunn viser medlemmet Aas til votumet fra medlemmet Dalen og mener merknaden støtter opp under behovet for likelydende avtaler.

SLUTNING

1. Hovedtariffavtalen 1. mai 2024 – 30. april 2026 mellom staten ved Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet på den ene side og YS Stat på den annen side, som fremgår av Riksmeklers møtebok i sak 2024-027, gjøres gjeldende for medlemmer av LO Stat og tilsluttede medlemsorganisasjoner som er omfattet av hovedtariffavtalen.
2. Virkningstidspunktet for sentrale tillegg og tillegg gitt etter lokale forhandlinger etter hovedtariffavtalen pkt. 2.5.1 er 1. mai 2024.
3. For de av LO Stats medlemmer som er omfattet av tjenestetvistloven § 26 a, settes virkningstidspunktet for sentrale tillegg og tillegg gitt etter lokale forhandlinger etter hovedtariffavtalen pkt. 2.5.1 til 1. mai 2024.
4. Lokale forhandlinger skal være avsluttet så raskt som mulig og senest innen 15. februar 2025.

Kjennelsen er signert elektronisk