



DET KONGELIGE DIGITALISERINGS-
OG FORVALTNINGSDEPARTEMENT

Virksomhetene i staten

Deres ref

Vår ref

Dato

25/2747-

30. juni 2026

Hovedtariffavtalene i staten 1. mai 2026 - 30. april 2028 - lokale lønnsforhandlinger 2026

Innhold

Hovedtariffavtalene i staten 1. mai 2026 - 30. april 2028 - lokale lønnsforhandlinger 2026	1
1. Innledning	2
2. Hvem er omfattet av hvilke avtaler (tariffbundethet)	2
3. Hvem er omfattet av lokale forhandlinger (HTA punkt 1.1.2 og punkt 2.5.1)	2
4. Hvem er parter (HTA punkt 2.1)	3
5. Forhandlingssteder og delegering av forhandlingsfullmakt (HTA punkt 2.2)	4
6. Lokal lønnspolitikk (HTA punkt 2.3)	4
7. Økonomi	5
7.1 Ramme	5
7.2 Beregning av avsetning til lokale forhandlinger	6
7.3 Kostnadsberegning	7
7.4 Om fremforhandlede tillegg i årlige 2.5.1 forhandlinger	7
8. Gjennomføring av årlige lokale forhandlinger (HTA punkt 2.5 og 2.6)	7
8.1 Frister	7
8.2 Forberedende møte før de årlige lokale forhandlingene (HTA punkt 2.6.3)	7
8.3 Lokale forhandlinger og forhandlinger på særskilt grunnlag (HTA punkt 2.5.1 og punkt 2.5.3)	9
8.4 Generelt om virkemidler (HTA punkt 2.5.4)	9
8.5 Avslutning, protokoll og evaluering	10
8.6 Årlig lønnsregulering for ledere (HTA punkt 2.5.2)	10
9. Tvist	11

10. Taushetsplikt og innsyn i lønnsopplysninger	11
11. Medlemslister og personvern	12

1. Innledning

Dette brevet omhandler gjennomføring av de lokale forhandlingene, økonomi, samt enkelte presiseringer knyttet til relevante tilknyttede tema av betydning for forhandlingene.

Brevet er også tilgjengelig på siden om [lønnsoppgjøret 2026 på regjeringen.no](#).

Staten og hovedsammenslutningene er enige om fire likelydende hovedtariffavtaler for perioden 1. mai 2026 – 30. april 2028. Med unntak av regulering av tilleggene i hovedtariffavtalene § 15, er hele den disponible økonomiske rammen avsatt til lokale forhandlinger. Det er nå ett avtaleområde og en felles lønnsmasse og det skal føres felles lokale forhandlinger i virksomhetene. Lokale forhandlinger skal gjennomføres med virkning fra 1. mai 2026.

For nærmere opplysninger om lønnsoppgjøret 2026, vises det til [PM-2026-4 Lønnsoppgjøret 2026 i det statlige tariffområdet](#) (regjeringen.no).

Det understrekes at statens lønnspolitikk fortsatt er å sikre lønnsutvikling til alle. Når all lønn fordeles lokalt i årets oppgjør, påhviler det de lokale partene, både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, et stort ansvar. Arbeidsgiver har et selvstendig ansvar for å sikre at alle ansatte ivaretas.

2. Hvem er omfattet av hvilke avtaler (tariffbundethet)

Organiserte ansatte skal i hele tariffperioden (1. mai 2026 – 30. april 2028) følge tariffavtalen som den enkelte var bundet av per 1. mai 2026. Dette gjelder også dersom ansatte i løpet av denne perioden melder seg ut eller bytter organisasjon. Med fire likelydende hovedtariffavtaler og felles lokale forhandlinger får ikke spørsmålet om hvilken avtale en ansatt er omfattet av noen stor praktisk betydning for gjennomføringen av lokale forhandlinger. Informasjon om organisasjonstilknytning kan likevel ha betydning, se punkt 11.

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

Uorganiserte som melder seg inn i en organisasjon, blir bundet av den hovedtariffavtalen (HTA) som organisasjonen er tilsluttet fra og med innmeldingsdatoen.

Lønnsoppgjøret er gjort gjeldende for alle ansatte, inkludert de uorganiserte, gjennom Prop. 100 S (2025-2026), Innst. 461 S (2025-2026) og Stortingets vedtak 1063-1064.

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

Hovedregelen er at alle ansatte med lønn i det statlige tariffområdet på virkningstidspunktet

for de årlige lokale forhandlingene, omfattes av forhandlingene. Avlønningsform har ikke betydning. Ansatte som har avtalt lønn per time, per måned eller per år er omfattet. Statsansatte som er midlertidig ansatt for å utføre eksternt finansierte oppdrag, og andre midlertidig ansatte, omfattes av hovedtariffavtalene og dermed av de lokale forhandlingene. Dette gjelder i utgangspunktet også de som var ansatt i en svært kortvarig periode per virkningstidspunkt for lokale forhandlinger, som timelønnte tilkallingsvikarer.

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

Ansatte som er i ulønnet omsorgspermisjon etter HTA § 20 nr. 7 omfattes ikke av de lokale forhandlingene. Disse skal som tidligere, vurderes lønnsmessig i årets forhandlinger kun dersom de har gjeninntått før virkningsdato for lokale forhandlinger. Det vises også til HTA punkt 2.5.6 om lønnsvurdering etter permisjon uten lønn.

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

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

4. Hvem er parter (HTA punkt 2.1)

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

Det er organisasjonene som avgjør hvem som skal representere dem og orienterer arbeidsgiver skriftlig om hvem som skal innkalles. Representasjon er viktig for å få gjennomført lokale forhandlinger, også for arbeidsgiver. DFD anbefaler derfor at arbeidsgivere legger til rette for at tillitsvalgte i egen virksomhet kan forberede og delta i lokale forhandlinger. Tillitsvalgte har rett til tjenestefri med lønn under utøvelsen av sitt verv. Dette gjelder også ved deltakelse i lokale lønnsforhandlinger, jf. hovedavtalen § 37 nr. 1. I de tilfeller tillitsvalgte må reise for å delta i lokale lønnsforhandlinger et annet sted enn arbeidsstedet, henstilles arbeidsgiver om å dekke nødvendige reiseutgifter som ikke dekkes på annen måte.

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

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

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

Organisasjonene under en hovedsammenslutning kan lokalt velge å opptre som én part etter hovedsammenslutningsmodellen. For å kunne benytte hovedsammenslutningsmodellen, må samtlige organisasjoner under vedkommende hovedsammenslutning i virksomheten/driftsenheten være omfattet, og må opptre som én part både under forhandlingene og ved en eventuell tvistebehandling. Det er ikke noe i veien for at organisasjoner samarbeider under de lokale forhandlingene, for eksempel ved å gi hverandre fullmakter. Slikt samarbeid endrer ikke partsforholdet. Hvem som er part i en eventuell tvist, vil være opp til hva de samarbeidende organisasjonene har avtalt.

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

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

Lokale forhandlinger skal i utgangspunktet føres på de forhandlingsstedene som har fått forhandlingsfullmakt, slik det fremgår av vedlegg 2 til hovedtariffavtalene. Etter HTA punkt 2.2 er det adgang til å delegere forhandlingene fra det forhandlingsstedet som fremgår av vedlegg 2, til nivå/enhet som er driftsenhet under forhandlingsstedet. Arbeidsgiver på forhandlingsstedet i vedlegg 2 kan delegere etter forutgående drøfting med tillitsvalgte på forhandlingsstedet. DFD avgjør ikke lenger uenighet om delegering.

Delegasjon kan skje for alle typer forhandlinger, dvs. både årlige forhandlinger etter punkt 2.5.1 og/eller forhandlinger på særlige grunnlag etter punkt 2.5.3. Delegasjonen kan også skje for et bestemt tidsrom, men ikke utover tariffperioden, dvs. 30. april 2028.

Konsekvensen av at forhandlingene er delegert, er at partene på driftsenhetsnivå fører endelige forhandlinger, og de kan som utgangspunkt benytte alle virkemidlene i punkt 2.5.4. Arbeidsgiver på driftsenhetsnivå kan også avsette økonomiske midler, jf. punkt 2.5.1 første ledd bokstav b («tilføre midler til potten»). Tvisteløsning ved delegerte forhandlinger er omtalt under punkt 9.

6. Lokal lønnspolitikk (HTA punkt 2.3)

Den lokale lønnspolitikken skal utformes av arbeidsgiver og de berørte organisasjonene i fellesskap. DFD viser til at statens lønns- og forhandlingssystem forutsetter at virksomheten har én lokal lønnspolitikk og oppfordrer arbeidsgiver og de tillitsvalgte til å finne samtlige løsninger som man kan enes om. Den lokale lønnspolitikken må være omforent og uenighet kan ikke tvisteløses. Arbeidsgiver kan heller ikke ensidig fastsette eller endre en lokal lønnspolitikk. Lønnspolitikken skal være skriftlig og kjent blant de ansatte og den skal gjelde

for alle ansatte, uavhengig av om og hvor de er organisert. Den lokale lønnspolitikken gjennomgås i etterkant av hvert hovedtariffoppgjør.

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

I forbindelse med utarbeidelsen av lokal lønnspolitikk, etablerer partene minstelønnsnivåer for stillinger i virksomheten, dersom det er behov for det. DFD minner om at det ikke lenger er sentrale minstelønninger i hovedtariffavtalene og at denne vurderingen nå ligger til virksomhetene. Den lokale lønnspolitikken utformes slik at den sikrer alle en rimelig lønnsutvikling over tid og angir mulige karriereveier i virksomheten. Bruk av arbeidstitler bør fastsettes i den lokale lønnspolitikken. Arbeidstitler brukes i tillegg til stillingskodene i lønnsplanheftet.

Den lokale lønnspolitikken skal inneholde rutiner for bruken av de lokale forhandlingshjemplene. Det er viktig at arbeidsgiver tenker helhetlig for virksomheten og har en enhetlig holdning til bruk av lønn som virkemiddel. Dette blir særlig viktig i årets lønnsoppgjør hvor hele den disponible økonomiske rammen avsettes til lokale forhandlinger. 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.

Lønnspolitikken skal ivareta likelønn, herunder lik lønn for samme arbeid og arbeid av lik verdi. Likeså kompetanse, erfaring, ansvar, midlertidig ansatte og ansatte i permisjon, jf. HTA punkt 2.3. Det skal utarbeides nødvendige oversikter og sammenstillinger over lønn på alle nivå, fordelt på kvinner og menn, og eventuelle forskjeller skal kartlegges.

Lokal lønnspolitikk skal omfatte tillitsvalgtes lønnsutvikling. Den kompetansen tillitsvalgte opparbeider i rollen skal telle positivt, og tillitsvalgte skal ikke tape lønnsmessig på vervet.

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

7. Økonomi

7.1 Ramme

Den økonomiske avsetningen til de årlige lokale forhandlingene fremgår av punkt 2.5.1 i alle hovedtariffavtalene.

Det skal føres lokale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 2,70 prosent av lønnsmassen. Virkningstidspunktet for lokale forhandlinger er 1. mai 2026. Andre virkningstidspunkt kan ikke avtales.

DFD minner om at hele den disponible økonomiske rammen er avsatt til lokale forhandlinger. Dette innebærer at all lønnsregulering for alle statsansatte skjer lokalt, noe partene må hensynta under forhandlingene.

7.2 Beregning av avsetning til lokale forhandlinger

Grunnlaget for den sentrale avsetningen til de lokale forhandlingene er den avtalte prosentvise avsetningen. Denne multipliseres med gjennomsnittlig årslønn slik den er angitt av Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet og antall årsverk per 1. mai slik:

$$\text{Gjennomsnittlig årslønn} \times \text{årsverk per 1. mai} \times 2,70 \%$$

DFDs beregnede gjennomsnittlig årslønn med hjelpearke for 2026 som skal benyttes i de lokale forhandlingene, legges ut på regjeringen.no i månedsskiftet juni/juli som vedlegg til dette brevet.

Gjennomsnittslønnen er beregnet med bakgrunn i DFDs sentrale lønnsstatistikk. Statistikken bygger på samme tallgrunnlag som de sentrale partene er enige om i Statistikk- og beregningsutvalget i staten (SBU) og tar utgangspunkt i lønn per 1. oktober 2025, men som er korrigert for sentrale tillegg i 2025. Med dette som grunnlag beregner DFD gjennomsnittlig årslønn på den enkelte virksomhet og legger til beregnede lokalt avtalte tillegg for 2025. Det er denne årslønnen som det enkelte forhandlingssted skal benytte ved utregning av den lokale avsetningen.

Årsverk beregnes ut fra avtalt stillingsprosent for den enkelte ansatte per 1. mai 2026. Både organiserte og uorganiserte ansatte telles med. Dersom det per 1. mai 2026 foreligger en midlertidig avtale om reduksjon/økning i stillingsprosent for en periode, legges den reduserte/økte stillingsprosenten til grunn. Alle ansatte som mottar lønn per 1. mai med definert stillingsprosent skal telles med i årsverksberegningene for beregning av lokal avsetning, jf. punkt 3. Dette inkluderer som tidligere nevnt, ansatte i betalt permisjon og midlertidige ansatte. Overenskomstlønte, ansatte på statens lederlønnssystem, dommere i tingretter og lagmannsretter, innleide og lærlinger skal ikke telles med.

Ansatte i ulønnet permisjon og timelønte uten definert stillingsprosent, skal ikke omfattes av årsverksberegningene, selv om de omfattes av forhandlingene.

Dersom det har skjedd større endringer i virksomheten eller det er spesielle forhold som gir seg utslag i beregningen, kan arbeidsgiver ta kontakt med DFD som vil vurdere å foreta en ny beregning.

I de tilfellene der forhandlingene er delegert, og delegasjonen omfatter årlige forhandlinger etter punkt 2.5.1, skal partene på virksomhetsnivå/forhandlingssted angitt i vedlegg 2 i

hovedtariffavtalene, forhandle om fordelingen av avsetningen til lokale forhandlinger. Oppnås det ikke enighet, fordeles avsetningen forholdsmessig etter årslønnsmassen.

Den totale beregnede avsetningen til lokale forhandlinger skal brukes til forhandlinger etter punkt 2.5.1. Dersom forhandlingsstedene eller driftsenhetene legger til avsetningen med egne økonomiske midler («skyter til potten»), jf. punkt 2.5.1, bokstav b, skal arbeidsgiver orientere om dette før forhandlingene starter, slik at partene er informert om hva som er den totale økonomiske rammen ved forhandlingsstart. Den samlede avsetningen skal gjennomgås i det forberedende møtet, jf. HTA punkt 2.6.3. Se punkt 8. Arbeidsgiver kan ikke ensidig sette betingelser for hva et tilskudd til lokale forhandlinger kan benyttes til. En forutsetning for å avsette økonomiske midler fra virksomheten, er at det er budsjettmessig dekning for merkostnadene.

7.3 Kostnadsberegning

Utgangspunktet for beregningene av lønnstillegg i de årlige lokale forhandlingene er avtalt årslønn per 1. mai. Dersom det skjer endringer i avtalt lønn i perioden mellom virkningsdato og forhandlingenes avslutning (f.eks. ansiennitetsopprykk), skal dette ikke belastes den lokale avsetningen iht. HTA 2.5.1

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

Dersom det skjer endringer i avtalt lønn i perioden mellom virkningsdato (1. mai) og forhandlingenes avslutning, er det den endrede lønnen som skal legges til grunn i de lokale forhandlingene.

7.4 Om fremforhandlede tillegg i årlige 2.5.1 forhandlinger

DFD gjør oppmerksom på at tillegg gitt etter årets 2.5.1-forhandlinger har betydning for grunnlaget for lønnsstigetilleggene (ansiennitetsopprykk) i hovedtariffavtalene.

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

8.1 Frister

De lokale forhandlingene skal gjennomføres innen 31. oktober 2026. Dersom fristen ikke kan overholdes, må det søkes om utsettelse til DFD, som drøfter saken med hovedsammenslutningene. Fristen for slutføring av lokale forhandlinger omfatter også de tilfellene der forhandlingene delegeres etter HTA punkt 2.2, slik at forhandlingene på delegert nivå må være ferdige før fristen for slutføring. Det er derfor viktig at partene på virksomhetsnivå prioriterer drøftinger/avklaringer om delegering og fordeling av avsetning så tidlig som mulig.

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

Det skal holdes et forberedende møte mellom partene på forhandlingsstedet om gjennomføringen av de lokale forhandlingene. Det skal føres referat fra møtet. I de tilfeller der

forhandlingene er delegert, må det først holdes et forberedende møte på virksomhetsnivå. Partene på driftsenhetsnivå må avvente referat, og protokoll som viser avsetning til delegert nivå fra virksomhetsnivå, før de avholder sitt forberedende møte. Partene på virksomhetsnivå kan ved enighet gi føringer for forhandlingene på driftsenhetsnivå.

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

DFD understreker viktigheten av gode forberedelser. Lokale parter er likeverdige parter og oppfordres til å finne gode prosesser for gjennomføring av forhandlingene. Partene skal avtale kravfrist og møteplan for gjennomføring av forhandlingene. Det skal også avtales tidspunkt for når evalueringen av lokale forhandlinger (jf. HTA punkt 2.5.1 og 2.5.3) skal gjennomføres.

Dersom lokale parter ikke avtaler noe annet, skal forhandlingene følge prosedyrene som er fastsatt i HTA punkt 2.6.3 tredje ledd, punkt 1-7.

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

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

De lokale partene skal i det forberedende møtet diskutere hvorvidt deler av potten skal brukes til generelle tillegg og/eller gruppetillegg. DFD understreker at arbeidsgiver har et særlig ansvar for å sikre lønnsutvikling til alle og at hele den disponible økonomiske rammen i år er lagt lokalt.

Partene på forhandlingsstedet skal vurdere om tillitsvalgte på det nivået forhandlingene finner sted, skal løftes ut av de lokale forhandlingene. Dette gjelder tillitsvalgte som har sitt virke på et annet sted enn sitt arbeidssted, f.eks. ansatt på en driftsenhet og tillitsvalgt på direktoratsnivå. Det presiseres at den tillitsvalgtes lønn fortsatt skal reguleres etter 2.5.1-potten. Med «løftes ut» menes hvilket nivå vedkommende skal forhandles på.

Dersom de lokale partene står fast i forberedelsene og mener at forhandlingene ikke kan gjennomføres innen fristen, på grunn av uenighet om hvordan reglene for gjennomføring av lokale forhandlinger skal forstås, kan DFD og hovedsammenslutningene bistå med regelavklaring for å bidra til at partene kommer videre. Det understrekes at de sentrale partene ikke kan overta en forhandling eller tiltre forhandlingene, da det fortsatt vil være de lokale partene som «eier» disse. Behandling av en interessetvist vil ligge til Statens lønnsutvalg.

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

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

Forhandlinger på særlige grunnlag kan føres etter punkt 2.5.3, dersom vilkårene er oppfylt. Kostnadene ved disse forhandlingene tas av virksomhetenes egne midler. Krav som er fremmet etter punkt 2.5.3, men som ikke er ferdig forhandlet/tvisteløst, hindrer ikke partene i å fremme krav om lønnsendring for de det gjelder i forbindelse med de årlige forhandlingene etter HTA punkt 2.5.1. Det er viktig å være oppmerksom på at forhandlinger som hører hjemme under HTA punkt 2.5.3 ikke skal belastes 2.5.1-potten.

Omgjøring/endring av stillingskoder er en forhandlingssak og et virkemiddel i lokale forhandlinger, jf. HTA punkt 2.5.4. Partene kan bli enige om å endre stillinger fra en stillingskode til en annen for en navngitt arbeidstaker, eller for en gruppe. Ansettelsesmyndigheten skal ikke behandle endringen. Ved omgjøring/endring av stillingskode er det bare de stillingskoder som er nedfelt i hovedtariffavtalenes gjennomgående lønnsplan, eller den enkelte etatslønnsplan, som skal benyttes.

Bruk av arbeidstitler er noe virksomhetene blir enig om lokalt, men er ikke et virkemiddel i de lokale lønnsforhandlingene.

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

8.4 Generelt om virkemidler (HTA punkt 2.5.4)

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

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

- Generelt tillegg
- Gruppetillegg
- Individuelle tillegg
- Flytte ansatte mellom lønnsstige og direkte plassert avlønning
- Endret stillingskode
- Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested og

- lignende
- Opprette og endre særavtaler

Alle virkemidlene kan benyttes. DFD gjør oppmerksom på at alternativet «opprette og endre særavtale» ikke er en generell hjemmel for å opprette særavtale, men må være knyttet til lokale lønnsforhandlinger. Kostnadene til en slik særavtale må tas av avsetningen til lokale forhandlinger, se punkt 7.3.

8.5 Avslutning, protokoll og evaluering

Det skal føres protokoll (møtebok) fra de lokale forhandlingene, jf. tjenestetvistloven § 9. Det samme gjelder øvrige lønnsforhandlinger i HTA kap. 2.

I møteboken tas inn tid og sted for møtet, navn på partene og deres representanter og dokumenter som fremlegges, de krav som fremsettes og sluttresultatet av forhandlingene. Møteboken underskrives av forhandlerne.

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

Kort tid etter at de lokale forhandlingene er gjennomført, skal det avholdes et evalueringsmøte hvor partene lokalt utveksler erfaringer fra årets forhandlinger, jf. HTA punkt 2.6.6. Forhandlinger etter HTA punkt 2.5.1 og 2.5.3 skal inngå i evalueringen. Der forhandlingene er delegert, bør evalueringen av forhandlingene, på driftsenhetsnivå, foreligge før partene på virksomhetsnivå evaluerer sine forhandlinger.

8.6 Årlig lønnsregulering for ledere (HTA punkt 2.5.2)

Bestemmelsene om lønnsendring for ledere som er omfattet av hovedtariffavtalene, er regulert i hovedtariffavtalene punkt 2.5.2. Bestemmelsen sier at fagdepartementet eller virksomhetens styre fastsetter lønnsendring for virksomhetens øverste leder. Dette innebærer at lønn for øverste leder av virksomheten fastsettes administrativt for alle virksomhetsledere uavhengig av om de er på lederlønnkontrakter eller omfattes av HTA.

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

Fordi det kun er lønnsendringer for virksomhetens øverste leder og neste ledernivå som kan skje i medhold av bestemmelsen, vil det ikke være aktuelt å delegere denne adgangen til driftsenhet.

Ledere som omfattes av HTA punkt 2.5.2, er omfattet av HTA og skal derfor telles med i årsverkene som legges til grunn i beregning av lokal avsetning. Lønnsendringer for ledere som omfattes av punkt 2.5.2 må imidlertid dekkes innenfor virksomhetens eget budsjett, og skal ikke dekkes av avsetningen til lokale forhandlinger.

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

9. Tvist

Ved forhandlinger på virksomhetsnivå kan tvister om endring av lønns plassering etter punkt 2.5.1 og etter forhandlinger på særlige grunnlag etter punkt 2.5.3 nr. 1, bringes inn for Statens lønnsutvalg etter punkt 2.7.2. Ved tvister på delegert nivå, må tvisten bringes inn for virksomhetsnivået som forhandler før saken ev. bringes inn for tvisteløsning. Det er bare parter på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2 som kan bringe tvister i forbindelse med lokale forhandlinger inn for Statens lønnsutvalg.

Før en interesseløst tvist bringes inn for statens lønnsutvalg, skal DFD og hovedsammenslutningene orienteres om tvistens innhold før stevning tas ut, slik at de får anledning til å bistå med klargjøring av tvistes spørsmålet og uttale seg ved behov. Hensikten er å unngå unødige saker til Statens lønnsutvalg.

DFDs erfaring er at arbeidsgiver i lokale forhandlinger ønsker å strekke seg langt for å unngå saker i Statens lønnsutvalg. Det er arbeidsgiver som ivaretar virksomhetens interesser. Dette må imidlertid ikke være til hinder for at arbeidsgiver arbeider for et åpent forhold og en konstruktiv dialog med de tillitsvalgte, og at det også tas hensyn til de løsninger som de tillitsvalgte mener virksomheten er best tjent med. Ved vurdering av en eventuell tvistebehandling må arbeidsgiver legge avgjørende vekt på egen vurdering av hvilken virkning et forhandlingsresultat vil ha for virksomheten.

DFD minner om at det skal føres felles lokale forhandlinger og at forhandlingsresultatet mellom de av partene som måtte være enige, ikke kan iverksettes før kjennelse fra Statens lønnsutvalg foreligger.

For nærmere opplysninger om saksbehandling ved tvist vises det til [Statens lønnsutvalgs nettside](#).

10. Taushetsplikt og innsyn i lønnsopplysninger

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

Offentleglovas regler gjelder også for materiale som utformes til lokale forhandlinger. Hovedregelen er at alt er offentlig med mindre det er hjemmel for å unnta. Det følger av

kutyme at det er taushetsplikt under forhandlingene. Partene har både før, under og etter lønnsforhandlingene taushetsplikt om personlige forhold som kommer fram om enkeltpersoner i forbindelse med forhandlingene. Dette følger blant annet av offentleglova § 13, jf. forvaltningsloven § 13 første ledd nr. 1, men også av den gjensidige lojalitetsplikt mellom partene. Opplysninger som ikke er tatt opp med den enkelte, bør ikke fremlegges under forhandlingene. Protokollen fra forhandlingene er offentlig og skal utleveres til den som ber om det. Det oppfordres til at konkret organisasjonstilknytning ikke skal fremgå av protokollen

11. Medlemslister og personvern

Opplysninger om fagforeningsmedlemskap er en særlig kategori av personopplysninger, som det er forbudt å behandle med mindre det finnes unntak, jf. EUs personvernforordning artikkel 9 nr. 1. Unntak som muliggjør behandling i forbindelse med forhandlinger og utbetaling av lønn, er personopplysningsloven § 6, jf. særavtale om lønns- og personalopplysninger. Arbeidsgiver plikter å behandle personopplysninger i tråd med personvernforordningen (GDPR) og har som regel behandlingsansvar for behandlingene av personopplysninger som gjøres i forbindelse med de lokale forhandlingene og ved iverksettelse av de sentrale oppgjøret. Det generelle rettsgrunnlaget for behandling (behandlingsgrunnlaget) av medlemsinformasjon kan følge av personvernforordningen artikkel 6 nr. 1 bokstav c fordi behandlingen er nødvendig for å oppfylle en rettslig forpliktelse eller bokstav b fordi den er nødvendig for å oppfylle arbeidskontrakten. Statlige arbeidsgivere er rettslig forpliktet til å forhandle og utbetale fremforhandlet lønn til sine ansatte etter hovedtariffavtalen og tjenestetvistloven. DFD vil presisere at opplysningene kun gjøres tilgjengelig for dem som trenger opplysningene for å administrere lønnsutbetalingene og foreta beregning av lønnsmasse.

Med likelydende hovedtariffavtaler og felles lokale forhandlinger er det ikke lenger samme behov for identifisering av organisasjonstilknytning. Dersom arbeidsgiver likevel vurderer det som nødvendig med medlemslister for å kunne gjennomføre lokale forhandlinger, og for å utbetale korrekt fremforhandlet lønn, vises det til at det er den enkelte fagforening som har opplysninger om sine medlemmer. Hvordan man best kan få denne oversikten må derfor gjøres i dialog med lokale tillitsvalgte.

Med hilsen

Ragnar Ihle Bøhn (e.f.)
avdelingsdirektør

Anne Elisabeth Wold Sæther
fagdirektør

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Kopi:

Hovedsammenslutningene i staten

Statens arbeidsgiverstøtte, DFØ