



Kommunal- og distriktsdepartementet

PM-2022-6: Nye hovedtariffavtaler i staten for perioden 1. mai 2022-30. april 2024

Forfatter Statens personalhåndbok – Personalmeldinger

Dato 2022-05-31

Publisert PM-2022-6

Sammendrag Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen
Gjelder: Statens personalhåndbok [pkt. 7](#)

PM-2022-6 Nye hovedtariffavtaler i staten for perioden 1. mai 2022-30. april 2024

Dato: 31.05.2022

Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen

Gjelder: Statens personalhåndbok [pkt. 7](#)

Forhandlingene i hovedtariffoppgjøret i staten resulterte i brudd mellom Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD) og hovedsammenslutningene 29. april 2022. Mekling pågikk i perioden 2.-24. mai 2022, og Riksmekler la 24. mai 2022 frem forslag til nye hovedtariffavtaler for perioden 1. mai 2022-30. april 2024. Nye hovedtariffavtaler framgår av Riksmeklers møtebok (riksmekleren.no).

Akademikerne har akseptert forslaget. LO Stat, YS Stat og Unio har anbefalt forslaget og sendt det til uravstemning, med frist 24. juni 2022. Unio valgte å inngå en avtale som er likelydende med Akademikernes avtale.

Meklingsforslaget og de budsjettmessige konsekvensene vil bli lagt frem for Stortinget i en egen proposisjon i løpet av juni 2022. Implementering av lønnsoppgjøret bør avvente Stortingets beslutning.

Avtalene med LO Stat og YS Stat gjelder for ansatte som var medlemmer i disse hovedsammenslutningene per 1. mai 2022. Avtalene med Akademikerne og Unio gjelder for ansatte som var medlemmer i Akademikerne og Unio per 1. mai 2022.

Nye hovedtariffavtaler i staten 2022-2024

Nedenfor redegjøres det for hovedtrekkene i sentrale endringer i hovedtariffavtalene som skal iverksettes per 1. mai 2022.

1. Avtalte lønnstillegg

Både avtalene med LO Stat og YS Stat, og avtaleen med Akademikerne og Unio, har en økonomisk ramme som innebærer en gjennomsnittlig årslønnsvekst på 3,8 prosent. For begge avtalene vil en del av potten gå til kostnader knyttet til endringer i fellesbestemmelsene mv.

I avtalene med Akademikerne og Unio er det ikke avsatt midler til sentrale lønnstillegg. I disse avtalene vil den økonomisk disponible rammen gå til lokale lønnsforhandlinger. I avtalene med LO Stat og YS Stat er 70 prosent av midlene avsatt til sentrale tillegg på hovedlønnstabellen og 30 prosent til lokale lønnsforhandlinger.

I avtalene med LO Stat og YS Stat er det med virkning fra 1. mai 2022 gitt følgende tillegg på hovedlønnstabellen:

- 10 000 kroner til alle fra og med lønnstrinn 19 til og med lønnstrinn 64.
- 1,7 prosent til alle fra og med lønnstrinn 65 til og med lønnstrinn 101.

Videre er det avtalt med LO Stat og YS Stat at det skal forhandles lokalt innenfor en ramme på 0,85 prosent av lønnsmassen med virkning fra og med 1. mai.

Det er avtalt med Akademikerne og Unio at det skal forhandles lokalt innenfor en ramme på 2,46 prosent av lønnsmassen med virkning fra og med 1. mai.

De lokale forhandlingene skal være slutført innen 31. oktober 2022.

2. Nytt lønssystem

A-tabellen og lønnstrinn beholdes i avtalen med LO Stat og YS Stat. Imidlertid har lønssystemet for automatiske lønnsopprykk etter ansiennitet blitt forenklet. Totalt 39 lønnsrammer er erstattet av to lønnsstiger. Den ene lønnsstigen er på ti år og den andre er på 16 år. Lønnsstigen på 16 år er også tatt inn i avtalene med Akademikerne og Unio og kommer i tillegg til tiårsstigen som gjaldt i forrige avtaleperiode. Stigene sikrer et årlig prosentvis opprykk og er likt utformet i alle avtalene. Det er ikke gjort endringer i antall stillinger, eller hvilke stillinger, som er på henholdsvis automatisk lønnsopprykk eller i spenn.

3. Implementering av nytt lønssystem

Implementering av nytt lønssystem, og overføring av ansatte fra lønnsrammer til lønnsstiger, sikrer en kompensasjon til ansatte som ville hatt lønnsopprykk etter gammelt lønssystem, men som ikke får det etter nytt lønssystem. Følgende gjelder:

1. Ansatte i stillingskoder som skal lønnes på lønnsstige, overføres umiddelbart fra de tidligere lønnsrammene med den stillingsansienniteten (jf. § 4 i hovedtariffavtalene) den enkelte har per. 1. mai 2022.
2. Ansatte med mer enn 10/16 års stillingsansiennitet blir direkteplassert.
3. Ansatte som i de tidligere lønnsrammene var plassert i alternativ 11-, overføres til lønnsstige etter samme prinsipp som i pkt. 1. Ved enighet kan lokale parter avtale at ansatte i alternativ 11- direkteplasseres i nytt system.
4. Hvis årslønnen ved implementeringstidspunktet overstiger gjennomsnitt av årslønn i den aktuelle stillingskoden til de ansatte i virksomheten som har stillingsansiennitet 10 eller 16 år, kan arbeidstakeren direkteplasseres.

For avtalene med LO Stat og YS Stat gjelder også at arbeidstakere som har minst 10/16 års stillingsansiennitet, og dermed ikke vil få ansiennitetsopprykk, kompenseres med innplassering på høyere lønnstrinn fra samme tidspunkt som virkningstidspunktet for innføring av nye stiger. Det gis ikke individuell kompensasjon til arbeidstakere som er direkteplasserte i gammel lønnsramme ved virkningstidspunktet. Innplasseringen gjelder arbeidstakere som er i alternativ 3-10 i en lønnsramme og vil styres av følgende kriterier:

- Arbeidstakere i en lønnsramme som ved virkningstidspunktet har mindre enn 2 år før oppnådd maksimal ansiennitet i lønnsramme gis lønnstrinn tilsvarende høyeste lønnstrinn i det alternativet de er plassert i.
- Arbeidstakere i en lønnsramme som ved virkningstidspunktet har mellom 2 og 10 år igjen til oppnådd maksimal ansiennitet gis en ny lønnsinnplassering som følger:

- o 3 år igjen gir 90 % av differansen mellom dagens lønnstrinn og høyeste lønnstrinn i det lønnsrammealternativet de er plassert i.
- o 4 år gir 80 % av tilsvarende osv. til 10 år som gir 20 % av differansen mellom dagens lønnstrinn og høyeste lønnstrinn i det lønnsrammealternativet de er plassert i.
- o Alle 1408 førstekonsulenter gis ett lønnstrinn med virkning fra 1. mai 2022.

Utsiktede konsekvenser ved innføring av nytt lønssystem, skal tilstrebes løst av de lokale partene.

Kostnadene knyttet til ovennevnte hva gjelder avtalene med LO Stat og YS Stat, er beregnet innenfor den sentrale avsetningen i lønnsoppgjøret.

4. Øvrige endringer i hovedtariffavtalene

Det er gjort en rekke endringer i alle hovedtariffavtalene. Nedenfor vises det til enkelte av de endringene som er gjort i alle avtalene (endringer framgår i fet skrift):

Fellesbestemmelsene, kapittel 3

- Arbeidstid § 7
 - o Nr. 9 andre ledd: **Ansatte som arbeider skift/turnus skal i arbeidstidsplanleggingen sikres forutsigbarhet for når de skal ha fri i helger og når de har sine friperioder (ukentlig hvile).**
- Stedfortredertjeneste § 12
 - o Nr. 2: Under pålagt tjenestegjøring i en høyere lønnet stilling tilkommer arbeidstakeren **lønnen til den man tjenestegjør for** når vedkommende overtar hele stillingens arbeids- og ansvarsområde.
 - o Nr. 3: Dersom arbeidstakeren ikke overtar **hele** stillingens arbeids- og ansvarsområde, kan det utbetales en delvis stedfortredergodtgjørelse.
 - o Nr. 5: Det skal ikke utbetales stedfortredergodtgjørelse for kortere tidsrom enn en uke (**5** arbeidsdager). **Utbetalingen er uavhengig av antall oppmøter.**
- Nye satser for tillegg etter § 15 nr. 3, 4, 5 og 6.
- Utvidet rett til permisjon i forbindelse med omsorg for barn, § 20 nr. 1.
- Økt erstatningsbeløp ved dødsfall – gruppelivsordning, § 23.

Kompetanseutvikling

Det er avtalt at det avsettes ytterligere 2 millioner kroner til opplæring etter reforhandlet hovedavtale for generell styrking av partssamarbeidet og arbeidet med medbestemmelse, jf. HTA pkt. 5.3.2 bokstav c.

Seniorpolitiske tiltak

I punkt 5.6.1 bokstav b) er det tatt inn at de lokale parter kan avtale karriere- og kompetansemessige tiltak som alternativer til tjenestefri med lønn. I punkt 5.6.1 tredje ledd er det avtalt at tjenestefri med lønn gis forholdsmessig gjennom året det året arbeidstaker går av med pensjon.

Alle endringer fremkommer i Riksmeklers møtebok.

5. Protokolltilførsler

Det er protokolltilførsler om:

- Bærekraft og miljø
- Reisetid
- Hjemmekontor
- Statistikk
- Gjennomgang av stillingskodesystem
- Modell for beregning av glidning i lønnsoppgjørene i staten

6. Uorganiserte

I behandlingen av årets lønnsproposisjon vil Stortinget beslutte hvordan håndteringen av de uorganiserte skal være. KDD vil komme med nærmere informasjon om hvordan virksomhetene skal forholde seg til en eventuell endring. Implementering av lønnsoppgjøret bør avvente Stortingets beslutning.

7. Diverse

KDD vil komme tilbake til mer informasjon om de lokale forhandlingene i et eget brev til virksomhetene i løpet av de nærmeste ukene. Informasjonskonferanse avholdes 20. juni 2022.

Etter fullmakt

Gisle Norheim
statens personaldirektør

Ragnar Ihle Bøhn
avdelingsdirektør

Eventuelle henvendelser: arbeidsgiverportalen