

# Hjelp!

Jeg skal i lokale forhandlinger



Ressurshäfte fra Skolenes landsforbund

November 2025



**Skolenes landsforbund**  
Skuvllaid riikkalihttu | Skoleforbundet i LO

# Lokale forhandlinger

Det finnes flere typer lokale forhandlinger. For eksempel går det an å forhandle om lokale særavtaler. Noen sentrale særavtaler legger også opp til at enkelte punkt kan forhandles lokalt, for eksempel SFS 2213. Men de fleste tenker nok lokale lønnsforhandlinger når de leser overskriften. Rett og plikt til å gjennomføre lokale forhandlinger finner vi i Hovedtariffavtalen (HTA) § 3.2.4:

## Rett og plikt til forhandlinger

De lokale parter har en gjensidig plikt til, etter skriftlig krav fra den annen part, å gjennomføre forhandlinger etter Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Dersom annet ikke er avtalt,

skal partene innen 14 dager ha avtalt møtetidspunkt for gjennomføring av forhandlingene.

Selve hjemmelen til lønnsforhandlinger etter Hovedtariffavtalen kapittel 3, 4 og 5 finner vi i Hovedavtalen (HA) § 4.7. I det følgende konsentrerer vi oss utelukkende om lokale lønnsforhandlinger.

## Kapittel 3

Hovedtariffavtalen inneholder flere bestemmelser om lokale lønnsforhandlinger. For ledere finner vi bestemmelsene i HTA §§ **3.4.1 – 3.4.2 – 3.4.3**. Disse forhandlingene skjer hvert år. Vi kaller dette for kapittel 3-forhandlinger.



**3.4.1** gjelder for toppledere i kommuner og fylker.

**3.4.2** gjelder virksomhetsledere som rektorer og barnehagestyrere.

**3.4.3** gjelder for andre ledere som innehar delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar. For våre medlemmer er dette typisk assisterende rektorer/ barnehagestyrere, samt inspektører og avdelingsledere.

NB! Ledere kan også være i kapittel 4. Det er ingen automatikk i at de er i kapittel 3.

I tillegg har HTA § 3.5 bestemmelser om årlige drøftinger på avlønning av frikjøpt tillitsvalgt.

## Kapittel 4

I kapittel 4, som gjelder de fleste av våre medlemmer og hovedmengden av de som jobber i kommuner og fylker, finner vi fire forhandlingsbestemmelser:

**4.2.1** er den vi vanligvis tenker på når vi hører om lokale forhandlinger. Denne trer i kraft når de sentrale partene blir enige om å sette av en del av lønsmassen til å bli fordelt lokalt. Det er altså de sentrale partene som avgjør om det blir lokale forhandlinger etter denne bestemmelsen, og hvor mye det skal forhandles om.

**4.2.2** er bestemmelsen som brukes ved for eksempel omorganiseringer. Omgjøringer av stillinger, betydelig endring i innhold av stillinger, endret ansvarsområde osv. vil føre til forhandlinger etter denne bestemmelsen.

**4.2.3** gjelder ved spesielle problemer med å rekruttere/beholde arbeidstakere.





**4.2.4** kalles ofte kompetanseforhandlinger. Når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning, kan det forhandles om endret lønn.

## Kapittel 5

Kapittel 5 gjelder for blant annet advokater, leger, psykologer, ingeniører og flere andre. I HTA finner man stillingskodene som hører til det enkelte kapittel.

Kapittel 5 har to forhandlingsbestemmelser:

**5.1** dreier seg om årlige lønnsforhandlinger. Hovedforskjellen på disse og 4.2.1 er at det ikke fins noen avtalt størrelse på lønnsmassen som skal fordeles i 5.1. Det er ingen "pott" som vi ofte kaller det.

**5.2** inneholder stort sett de samme bestemmelser som 4.2.2 og 4.2.3.

## Tvistebestemmelser

Det er ingen konfliktrett på lokale forhandlinger i offentlig sektor. I 3.4.1 – 4.2.3 – 4.2.4 og 5.2 er det arbeidsgivers siste tilbud som gjelder dersom man ikke kommer til enighet. Så egentlig er det feil å kalle dette for forhandlinger. Vi er åpenbart ikke likeverdige parter når arbeidsgiver ensidig kan bestemme. Drøftinger hadde vært en mer presis beskrivelse.

I 4.2.1-forhandlinger gjelder Hovedavtalens § 6–3 hvis man ikke blir enige. Uenigheten blir da avgjort av det sentrale ankeutvalget som består av tre medlemmer:

- en leder oppnevnt av riksmekler
- en representant for forhandlingssammenslutningen (hos oss er det LO-kommune)
- en representant for KS

I 3.4.2 – 3.4.3 – 4.2.2 og 5.1 gjelder Hovedavtalens § 6-2. Her vil det være en lokal nemnd som avgjør. Nemnda sammensettes slik:

- en nøytral leder
- en representant for arbeidsgiver
- en representant for den lokale fagforeningen, eventuelt hovedsammenslutningen

Dersom man ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Kretsmeklingsmannen.

Vær obs på at både det sentrale ankeutvalget og de lokale nemndene vanligvis avgjør i arbeidsgivers favør. De såkalt "nøytrale" er ikke så veldig nøytrale likevel.

## **NB! NB! NB!**

Blir du invitert til lokale forhandlinger, skal det alltid vises til hvilken hjemmel det skal forhandles etter. Mangler det i invitasjonen, så etterlyser du det. Hvis arbeidsgiver ikke kan vise til en hjemmel, avviser du invitasjonen.

## **Før forhandlingene**

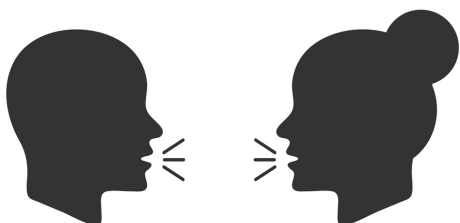
Gjør deg godt kjent med vedlegg 3 i HTA: Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk.

Gjør deg også kjent med kommunens/fylkeskommunens lokale lønnspolitikk. I kapittel 4.2.1-forhandlinger må du også gjøre deg kjent med eventuelle føringer de sentrale parter har lagt på de lokale forhandlingene.

## **Lokale drøftingsmøter**

Det skal være lokale drøftingsmøter, før forhandlinger, i alle kapitler. Arbeidsgiver har ansvar for å innkalle.

I drøftingsmøte tar partene blant annet opp:



- erfaringer fra tidligere forhandlinger
- forhandlingsforløp
- gjensidig informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning
- hvem som omfattes av forhandlingene, herunder forholdet til de uorganiserte
- lokal lønnspolitikk og lønnskriterier. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene
- tydelighet i prioriteringer og begrunnelser fra alle parter
- hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge fram i forbindelse med forhandlingene
- rutiner for informasjon av forhandlingsresultater

Hvis man ikke blir enige om kriteriene, må man sørge for at dette kommer fram i referatet fra drøftingsmøtet. Vær på vakt mot ulne kriterier, samt kriterier som kan brukes til trynetillegg. Innsats og resultatoppgnåelse er typiske eksempler på kriterier vi aldri skal akseptere.

Noen kommuner og fylker kan også ha et drøftingsmøte 2. I forhandlinger etter kapittel 4 punkt 4.2.1 skal partene lokalt sette ned et beregningsutvalg som fastsetter pottens størrelse.

## Krav

På drøftingsmøtene blir man enige om en kravfrist. Pass på å få inn alle krav innen fristen, men føy gjerne til: Vi forbeholder oss retten til å komme med nye/endrede krav i løpet av forhandlingene.

I 4.2.1-forhandlinger skal arbeidsgiver komme med et første tilbud, innen en dato fastsatt på drøftingsmøtet. Tilbudet skal også omfatte eventuelle tilbud til uorganiserte, angitt på stillingskategori.

Det er vanlig at arbeidsgiver også kommer med et første tilbud i kapittel 3 og 5.



Det er lurt å samordne krav med andre organisasjoner som har samme type medlemmer som oss. Vi har lite å tjene på å bli spilt opp mot hverandre.

Så hvis det er mulig å bli enige om mest mulig felles krav, så gjør endelig det.

Du må gjøre forhandlingene kjent blant medlemmene dine slik at de har sjans til å levere inn spesifikke krav. Det kan være medlemmer som har fått sin kompetanse utvidet, som har fått et endret ansvarsområde eller andre saker som har endret seg.

Men det er ikke slik at alle medlemmer må stille personlige krav for at vi stiller krav til arbeidsgiver. Vi må stille krav for alle medlemmer.

Hvordan du vil ha inn krav fra medlemmer, må du avgjøre selv. Noen bruker skjema, mens andre klarer seg med en e-post.

Du må også gjøre deg kjent med hvordan arbeidsgiver vil ha inn kravene. Dette skal det opplyses om på drøftingsmøtene.

## Hvilke krav kan man stille?

I lokale lønnsforhandlinger kan man bare stille krav på lønn. Man kan stille krav om økt grunnlønn, ansiennitetstillegg, lønn for funksjoner, ansvarsområder og kompetanse. Man kan også opprette nye funksjoner med tilhørende funksjonstillegg.

Det er viktig at kravene du stiller er objektive og gjelder for alle (organiserte) som oppfyller kriteriene du begrunner kravet i. Still helst krav som går på hele grupper, for eksempel kontaktlærere. Her kan man også differensiere etter hvor mange elever de er kontaktlærere for. Det samme kan gjøres for ledere, ut fra antall årsverk i skolen/barnehagen de er leder for.

Men ikke still fullstendig urealistiske krav der dine medlemmer legger beslag på hele potten. Det vil bare provosere motparten og sannsynligvis resultere i dårligere uttelling. Det er ikke slik at den som stiller høyest krav "vinner".

Man må altså prøve å få til lokale systemer. Er du kontaktlærer for x antall elever får du kr. 20.000, og er du kontaktlærer for y antall elever får du kr. 25.000 osv. Likeledes med ledere. Har du 20 årsverk er lønna x, og har du 30 er lønna y.

Også for andre funksjoner som rådgiver, sosiallærer, IKT-ansvarlig, skolebibliotekar osv. er det viktig med likebehandling. Det er essensielt at de som får tillegg etter slike funksjoner/ansvarsområder føler at de blir behandlet rettferdig.

Man kan også stille krav om endret stillingskode.

Selvfølgelig kan man også stille krav om at potten i sin helhet blir brukt til å gi alle et flatt kronetillegg.

## Forhandlingene

I arbeidsgivers første tilbud vil du få en pekepinn på om dere er "on the same page" om hvilke grupper som bør prioriteres. Noen ganger treffer det, og noen ganger ikke.

Hvis dine krav ikke samsvarer med arbeidsgivers første tilbud, er det desto viktigere å prioritere. Da må du tidlig i forhandlingene tydelig vise hva som er viktig å få gjennomslag for, og underforstått hva som ikke er like viktig. Seriøse arbeidsgivere vil alltid prøve å innfri noen krav, i alle fall delvis. Dessverre er ikke alle like seriøse.

Uansett så skriver du aldri under på en protokoll før du vet hva de andre har fått. Dette er spesielt viktig i 4.2.1. Hvis arbeidsgiver baserer seg på individuelle tillegg, eller trynetillegg, gjelder det også for kapittel 3 og 5.

I kapittel 3 og 5 er det lokale forhandlinger hvert år. I kapittel 4 kommer det an på de sentrale partene. Det kan gå årevis mellom hver gang et er lokale forhandlinger.



Dvs. at utilsiktede skjevheter i kapittel 3 og 5 kan rettes opp neste år, mens skjevheter i kapittel 4 må vi kanskje leve med i mange år. Derfor er det ekstra viktig å hindre at slike skjevheter oppstår i kapittel 4.

## Når skal du være fornøyd med resultatet?

La oss si at potten utgjør 5000 kr. i snitt per årsverk i din kommune/fylkeskommune. Mange er opptatt av å få en pro rata-fordeling, dvs. at man i snitt får 5000 kr. per medlem.

Vi mener pro rata-fordeling ikke er det viktigste i enkeltoppgjør, men over tid bør vi tilstrebe slik fordeling. Det kan være fornuftig å prioritere enkelte grupper i et lokalt lønnsoppgjør, selv om vi ikke har noen, eller få medlemmer, i denne gruppen. Da har vi presedens for å kreve det samme til noen av våre medlemmer ved neste korsvei.

Svaret på spørsmålet i overskriften er: Aldri. Det er ikke snakk om å være fornøyd, men om resultatet er til å leve med ut fra de krav man har stilt. Og det er det ingen fasit å. Det må du avgjøre selv.

## Brudd

Dersom man ikke blir enige og går til brudd, er sannsynligheten for å tape enorm. Slik er dessverre systemet. Man har likevel lite å tape. Arbeidsgivers siste tilbud er det som oftest blir resultatet av ankeutvalg/lokal nemnd.

Selv om man ikke vinner i ankeutvalg/nemnd vil arbeidsgiver ha friskt i minne at du var villig til å gå til dette skrittet, og vil unngå reprise i neste lokale oppgjør. Alt som er ubehagelig for arbeidsgiver er bra for oss!

Slik sett kan det være fornuftig å ta en kamp, selv om vi vet vi ikke vil vinne på kort sikt. På lengre sikt kan det være gull verdt.

Dersom du går til brudd, må dine medlemmer vente til saken er avgjort før de får sine utbetalinger. Men de vil ikke tape noe, for virkningsdatoen endres ikke.

## Andre forhandlinger

Forhandlinger etter 4.2.2 – 4.2.3 og 5.2 er sjeldne, så vi sier ikke noe generelt om dette her.



Man må se på den konkrete situasjonen i den berørte kommunen/fylkeskommunen i hvert enkelt tilfelle. Blir slike forhandlinger aktuelle, kan du ta direkte kontakt med oss på forbundskontoret.

Men forhandlinger etter 4.2.4, kompetanseforhandlinger, er ganske vanlige. Arbeidsgiver setter gjerne opp en dato hvert år for slike forhandlinger, men dette er det ikke noe krav om. I utgangspunktet kan man stille slike krav når som helst.

Men er det en lokal enighet om en bestemt dato, må man selvsagt forholde seg til den.

#### **Dette er det som står i HTA 4.2.4:**

### **Kompetanse**

Partene lokalt kan uavhengig av øvrige forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant

etter-/videre- utdanning. Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger vedtas arbeidsgivers siste tilbud.

### **Merknad**

*I henhold til kapittel 3.2 legges den lokale lønnspolitikken til grunn for forhandlingene. Det kan i denne forbindelse også vurderes innplassering i annen stillingskode eller i avansementsstilling i henhold til kriterier fastsatt i den lokale lønnspolitikken.*

*Det vises også til kapittel 3.3, der betydningen av kompetanseutvikling vektlegges, her- under etter-/videreutdanning av minimum et halvt/ett års varighet, kompetansegivende oppgaver og annen opplæring av betydning for stillingen, spisskompetanse og utvikling av realkompetanse. I denne sammenhengen er fagarbeiderstillinger med relevant fagskole- utdanning og høgskoleutdanning med ettårig videreutdanning særlig relevant.*

*Dersom arbeids- og ansvarsområdet er endret kan det forhandles etter 4.2.2.*

Dersom man ikke når igjennom i 4.2.4-forhandlinger, kan det samme kravet gjenreises i 4.2.1-forhandlinger.

# Rettigheter og plikter i forbindelse med lokale forhandlinger

B-rundskriv 1/2024 fra KS sier:

## **Forhandlinger etter Hovedtariffavtalens kapittel 3, 4 og 5**

De lokale parter har en gjensidig plikt, etter skriftlig krav, å gjennomføre lokale lønnsforhandlinger hjemlet i Hovedtariffavtalen, jf. Hovedtariffavtalen kap. 3, pkt. 3.2.4. Slike lønnsforhandlinger skal skje mellom lokale parter hvor henholdsvis kommunen/fylkeskommunen/be driften og den enkelte arbeidstakerorganisasjons (eller forhandlingssammenslutnings) lokale ledd ivaretar partsforholdet, jf. Hovedavtalen del A § 4-7.

Ved deltakelse i, og nødvendige forberedelser til lokale lønnsforhandlinger, innvilges permisjon med lønn, jf. Hovedavtalen del B § 3- 5 a). En vurdering av "nødvendige forberedelser" vil blant annet bero på forhandlingenes omfang og karakter, og i hvilket omfang arbeidstakerorganisasjonens medlemmer er omfattet av forhandlingene.

Avklaring av delegasjonens størrelse og sammensetning gjøres lokalt. Det er god forhandlingsskikk at partene i lønnspolitisk drøftingsmøte (Hovedtariffavtalen vedlegg 3) gir gjensidig informasjon om forhandlingsdelegasjonenes størrelse og sammensetning. I slike drøftingsmøter innkalles alle forhandlingsberettigede organisasjoner.

Dersom en arbeidstakerorganisasjon kun har ett medlem på forhandlingsstedet, utelukker dette ikke vedkommendes adgang til å la seg representere i lokale lønnsforhandlinger. I slike tilfeller kan organisasjonene i forhandlingssammenslutningen drøfte muligheten for å ivareta enkeltmedlemmers interesser. Dersom det ikke lar seg løse, har vedkommende organisasjon et ansvar for å foreslå en løsning som også arbeidsgiver kan akseptere. Fullmakter klargjøres for arbeidsgiver skriftlig før forhandlingene.

## Lokal lønnspolitikk

I Hovedtariffavtalen kapittel 3, paragraf 3.2 forutsettes det at det skal være en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte.

Hvis ikke den lokale lønnspolitikken gjøres kjent i god tid før drøftingsmøtene, må du etterlyse den. Det er viktig å ha kjennskap til denne før en går i drøfting med arbeidsgiver.

Lokal lønnspolitikk blir revidert med jevne mellomrom. Den blir da som regel sendt ut på høring. Her er det viktig å komme med innspill som kan være med på å gjøre den lokale lønnspolitikken bedre.

## Lokale forhandlinger

Husk! Det som skjer i forhandlingsrommet, forblir i forhandlingsrommet. Her er forhandlingsutvalgets taushetsplikt viktig.

**LYKKE TIL!**

Fellesskolen - hjertet i samfunnet



Foto: Skolenes landsforbund

Forbundsleder Jon Oddvar Holthe

Vi må stå samlet for å verne om fellesskolen

Skolen skal bidra til **sosial utjevning**, og grunnlaget for dette ligger i at fellesskolen gir alle **lik rett til utdanning**

 **Skolenes landsforbund**  
Skuvliad rikkallhtu i Skoleforbundet i LO

Bli medlem her:  
[skoleneslandsforbund.no](https://skoleneslandsforbund.no)

