

Til tillitsvalgte og medlemmer i kommunal sektor - KS-området og Samfunnsbedriftene

KS og Samfunnsbedriftene er to uavhengige tariffområder. Samfunnsbedriftene omfatter kommunale foretak og konkurranseutsatte virksomheter. Forhandlingssystemet er det samme som i KS-området. Formuleringer og organisering av avtalene er noe forskjellig, men bygger på samme fundament. Når vi viser til kapittel 3, 4 og 5, er det i [KS-avtalen](#). Forhandlingskapitlet i avtalen for [Samfunnsbedriftene](#) er kun kapittel 3.

Dette rundskrivet er primært rettet mot Juristforbundets tillitsvalgte i kommuner, fylkeskommuner og kommunale foretak. Det er våre tillitsvalgte som har ansvaret for å gjennomføre de lokale forhandlingene på vegne av Juristforbundets medlemmer. I en del kommuner har vi ikke tillitsvalgte, og andre steder har vi bare ett medlem. Er dere to eller flere medlemmer et sted og ikke har tillitsvalgt, så kontakt sekretariatet. Vi bistår og sørger for at den som tar på seg vervet skal få nødvendig opplæring og oppfølging.

Hovedtariffavtalen = HTA

Akademikernes lønnspolitikk

Akademikerne, herunder Juristforbundet, har en lønnspolitikk som er basert på lokale, kollektive lønnsforhandlinger. Vi mener at lønnsfastsettelse skal baseres på bl.a. stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.

Årets lokale forhandlinger vil som alltid måtte gjennomføres innenfor en realistisk ramme og etter hovedtariffavtalens regler for hva som skal tillegges vekt. Hensikten med lokale forhandlinger er muligheten for å tilpasse seg situasjon der ute. Det gir både lokalt ansvar og handlefrihet. Det er den lokale virkeligheten, lokale behov og hvordan partene ønsker å løse dem som er utgangspunktet. Som tidligere er det ingen føring fra de sentrale parter mht. hva partene lokalt kan avtale.

All lønnsøkning oppnås i lokale forhandlinger

Forhandlingsmodellen i KS-området og Samfunnsbedriftene innebærer at den årlige lønnsøkningen i sin helhet bestemmes gjennom lokale, kollektive forhandlinger. Det er derfor viktig at alle fremmer krav, og at forhandlingene gjennomføres på en god måte. Unntaket er medlemmene som tilhører KS' HTA kapittel 4. De har sentrale lønnstillegg, men i 2024 er det også satt av en lokal pott for dette kapitlet.

Oversikt over egne medlemmer

Juristforbundets medlemssystem gir tillitsvalgte oversikt over alle medlemmer i kommunen/virksomheten som dere representerer. Tilgang forutsetter at man er registrert som tillitsvalgt i vårt medlemssystem.

Det kan være en del feilregistreringer, og dette gir oss samtidig mulighet for å korrigere og oppdatere medlemsarkivet. Medlemsdata er naturlig nok konfidensielle opplysninger og er til internt bruk for våre tillitsvalgte i forbindelse med lønnsforhandlinger og andre situasjoner der man representerer medlemmene.

Hvem tilhører HTA kapittel 3, 4 og 5?

De fleste av Juristforbundets medlemmer følger kapittel 5 (rådgivere/saksbehandlere), men en del medlemmer er også i kapittel 3 (ledere). Det innebærer at lønnsoppgjøret i sin helhet skjer lokalt. Akademikere i undervisningsstillinger forhandler fortsatt etter HTA kapittel 4, dvs. kapittel 4 gruppe 2. Juristforbundet har noen få medlemmer i utdanningssektoren.

Enkelte av våre andre medlemmer i kommunal sektor er feilplassert i kapittel 4, som betyr at de får lønnsøkningen bestemt sentralt. Dette bør det ryddes opp i før forhandlingene starter. De sentrale partene, Akademikerne og KS, er enige om at alle våre medlemmer skal omfattes av enten kapittel 3, dersom de er ledere, eller kapittel 5 dersom de er saksbehandlere, faglige ledere eller sitter i rådgiverstillinger. Oppstår det problemer, ber vi dere ta kontakt med sekretariatet.

Lokale forhandlinger - hvem er omfattet?

Hvis man var ansatt i kommunen den 30. april i år, omfattes man av forhandlingene. Medlemmer i foreldrepermisjon og andre som er i lønnet permisjon skal vurderes på lik linje med dem som er på jobb. Medlemmer i ulønnet permisjon bør også vurderes, men de har ikke samme krav på dette som dem som er i lønnet permisjon.

Drøftingsmøte - forberedelse til forhandlinger

Etter HTA skal det avholdes lønnspolitiske drøftingsmøter i forkant av lønnsforhandlingene, jf. HTA kapittel 3, pkt. 3.2.1 og vedlegg 3. Dette gir mulighet til å gå gjennom viktige lønnspolitiske utfordringer og avklare praktiske spørsmål før forhandlingene gjennomføres. Det er svært viktig at de tillitsvalgte deltar på dette møte.

Partene kan kreve separate drøftingsmøter for kapittel 3 og 5. Om man slår sammen møter for kapittel 3 og 5 blir opp til partene å vurdere. Normalt vil

arbeidsgiver ta initiativ til et møte. Hvis det ikke skjer, bør den tillitsvalgte

Vedlegg 3

I drøftingsmøte tar partene blant annet opp:

- erfaringer fra tidligere forhandlinger
- forhandlingsforløp
- gjensidig informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning
- hvem som omfattes av forhandlingene, herunder hvordan lønnsfastsettelsen for uorganiserte skal skje
- lokal lønnspolitikk og -kriterier. 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

Uorganiserte:

Ved forhandlinger etter kapittel 3.4.2, 3.4.3 og 5.1 skal aktuelle organisasjoner meddeles den samlede lønnsendringen som aktes foretatt for uorganiserte før forhandlingene er slutført.

Ved disse forhandlingene kan det ikke fastsettes lønnsendringer for uorganiserte utover det som er meddelt organisasjonene.

kontakte arbeidsgiver.

I tillegg må partene avklare tidspunkt for, og gjennomføringen av, lønnsforhandlingene. Det er også vanlig å presentere overordnede prioriteringer. Samtidig kan man bli enige om beregningsmodell, forståelse av sentrale begrep osv.

NB: Det er viktig at det ikke skal avtales noen ramme for forhandlingene i drøftingsmøtet. Dette er en del av forhandlingene.

Utforming av krav

HTA definerer hvilke forhold det skal legges vekt på under forhandlingene.

Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunens, fylkeskommunens, virksomhetens og bedriftens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet, samt lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder.

Ut over denne bestemmelsen er det ingen sentrale føringer for hvordan de lokale forhandlingene skal føres og hva resultatet blir. Legg merke til at det er flere premisser som nevnes her og som er likeverdige.

Teksten har bidratt til å avklare tidligere uenighet, og den gir samtidig nødvendig og tilstrekkelig lokal handlefrihet. Hensikten med lokale forhandlinger er at kommunen får mulighet til å løse stedlige utfordringer og bruke oppgjøret for å nå lokale mål. Både KS, Akademikerne og kommunene legger vekt på dette.

Videre sies det at det kan gis både individuelle og generelle tillegg, samt avtales at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver.

Avslutningsvis er det henvisning til stillingens art, dvs. kompleksitet, den enkeltes kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåelse og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere. Det skal videre være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Oppstillingen her gir en norm for hva som er gyldige argumenter i lønnsforhandlingene.

I bestemmelsen om utforming av lokal lønnspolitikk (HTA. 3.2) er betydningen av lik lønnsmessig utvikling for menn og kvinner presisert. Dette skal sees på i en helhet der både lønn, kompetanse og avansement skal vurderes ut fra et likestillingsperspektiv.

Forhandlingsbestemmelsene er samlet sett rimelig vide, noe som gir oss mange muligheter. Argumentasjon og oppbygging av krav kan vise til flere ulike komponenter. I tillegg kan man supplere med lokalt baserte argumenter, f.eks. sammenligning med lønnsnivå i nærliggende kommuner, påpeking av lav lønnsutvikling over tid osv. Det som er viktig er at kravene er systematisk begrunnet og dokumentert så langt mulig.

Gjennomføring av forhandlingene for medlemsgruppen

Virkningsdatoen er 1. mai, og forhandlingene bør være gjennomført innen 1. oktober (med mindre man blir enige om noe annet lokalt).

Det er den tillitsvalgte som gjennomfører forhandlingene for samtlige medlemmer i kommunen. I større kommuner kan det i tillegg være etablert et forhandlingsutvalg bestående av flere medlemmer. Hovedoppgaven for dem som forhandler for Juristforbundet er å få en størst mulig samlet uttelling for medlemmene. Det bør derfor også argumenteres generelt for juristene som gruppe og ikke bare individuelt for hvert enkelt medlem. Som tillitsvalgt med forhandlingsansvar bør man ikke gå inn i diskusjoner om fordeling av lønnsmidler mellom enkeltmedlemmer. Dette er en oppgave for arbeidsgiver, og det er viktig at vår tillitsvalgte ikke skal bli ansvarliggjort for det konkrete tillegget som hvert enkelt medlem mottar.

Det som imidlertid kan gjøres, er at den lokale rammen deles inn i et generelt tillegg og en avsetning til personlige tillegg. Alle får det generelle tillegget, mens gjenstående midler fordeles individuelt. Når det gjelder fordeling av det individuelle tillegget er det naturlig å legge vekt på arbeidsgivers vurdering så lenge denne fremstår som saklig og i samsvar med tariffavtalens kriterier for lønnsøkning og nedfelt lokal lønnspolitikk. I den grad enkeltmedlemmer mener seg dårlig behandlet, kan den tillitsvalgte bidra f.eks. i forbindelse med deltakelse i lønnsutviklingssamtaler osv.

Vi er klar over at disse prinsippene ikke kan praktiseres på samme entydige måte i kommunegrupper med 4-5 medlemmer, men mener likevel at hovedtankegangen bør være den samme.

Kapittel 3 – forhandling for ledere

Lederstillinger omfatter både toppledere i kommunal sektor og ledere på lavere nivåer som har selvstendig økonomi og personalansvar. Fra 2016 kom det en utvidelse av bestemmelsen ved at det er definert et tredje ledernivå i 3.4.3. Dette er ledere med budsjettansvar eller personalansvar innen større enheter, f.eks. avdelingsledere. Fagledere uten budsjettansvar skal fortsatt forhandles for etter kap. 5.

Forhandlingene gjennomføres etter samme metode som for medlemmer i kapittel 5, dvs. frie lokale forhandlinger. Frister, omfang osv. er tilsvarende som nevnt i kapittel 5.

Kriteriene for lønnsvurdering er noe utvidet når det gjelder lederstillinger. Følgende gjelder:

- oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
- utøvelse av lederskap
- betydelige organisatoriske endringer
- behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

Hvem skal forhandle – samarbeid med øvrige organisasjoner

Det er den tillitsvalgte fra Juristforbundet som normalt gjennomfører forhandlingene for våre medlemmer. Det betyr at den tillitsvalgte koordinerer oversendelsen av krav og har fullmakt til å opptre som gruppens representant under forhandlingene.

Vi anbefaler at det avholdes lokale medlemsmøter i forkant slik at den tillitsvalgtes rolle og fullmakter tydeliggjøres.

Juristforbundet anbefaler videre at vi koordinerer forhandlingen med de øvrige akademikerorganisasjonene og de andre organisasjonene som inngår i dette samarbeidet (NITO, Jordmorforeningen og Farmaceutene). Dette gjelder også om Juristforbundet velger å forhandle som selvstendig part.

I mindre kommuner med få medlemmer kan det alternativt opprettes en felles lokal forhandlingsledelse for Akademikerne der forhandlingene

gjennomføres felles, eller eventuelt noen av organisasjonene inngår et samarbeid. Det er også mulig å forhandle felles, men der partene opprettholder sitt selvstendige partsforhold, dvs. at det er foreningene enkeltvis som bryter eller aksepterer. Dette er kanskje den mest vanlige samarbeidsmodellen.

Hva med kommuner med én eller noen få jurister?

I disse tilfellene er akademikersamarbeid særlig viktig. Det er også mulig å inngå en direkte avtale med en av de øvrige organisasjonene om at de fremmer våre krav, og motsatt.

Er det f.eks. to jurister i en kommune, kan den ene forhandle på vegne av begge. Det er ingen begrensninger i avtaleverket så lenge den som forhandler er registrert som tillitsvalgt. Kravet for å velge tillitsvalgt er minst to medlemmer. Man kan også forhandle for seg selv som eneste medlem, men erfaringsvis er det en del kommuner som motsetter seg dette.

Sekretariatet har mulighet for å bistå i forhandlingene når ingen andre muligheter foreligger. Dette vil normalt skje ved telefon-/videoforhandlinger. Erfaringsvis er det best å bygge opp et fungerende lokalt forhandlingsalternativ.

Forhandlingsteknikk

Vi har ikke mulighet for å gå inn på forhandlingsteknikk og forhandlingsstrategi i dette rundskrivet. Akademikerne avholder hvert år [regionale kurs](#) der man får en del tips. Vi viser også til [forhandlingsveilederen](#) som er utarbeidet av Juristforbundet. Den er primært utarbeidet for privat sektor, men er også nyttig for tillitsvalgte som skal forhandle i kommunal sektor.

Ambisjon i årets forhandlinger – forholdet til kap. 4

Kravene og forhandlingsresultatet vil variere fra kommune til kommune. Det er også litt av hensikten med denne forhandlingsmodellen. Det kan være slik at prioriteringene fra vår side vil variere fra sted til sted. Likevel er det en del overordnede målsetninger som ligger i bunn.

Rammen for årets oppgjør i kapittel 4 ble 5,2% på årsbasis. Dette omfatter overheng fra 2023 og antatt glidning i 2024. Rammen for oppjøret i privat sektor, eller frontfaget som det ofte kalles, ble også 5,2%. Dette er imidlertid et estimat.

Det er viktig å understreke at resultatet fra de sentrale forhandlingene med KS kun gjelder for kap. 4 og kan ikke overføres til kapittel 3 eller 5. Vi har lokale forhandlinger og forhandler på fritt grunnlag. Erfaringsvis er det likevel mange kommuner som ser mot resultatet i kapittel 4 når man forhandler i kapittel 3 og 5. Det er viktig at vi avviser slike sammenligninger og viser til HTAs forutsetninger om frie, lokale forhandlinger etter avtalte kriterier, og at lokale forhold skal tillegges vekt.

Beregningsmodeller – hvilke krav skal fremmes i år?

De tillitsvalgte i Juristforbundet forhandler innenfor to ulike modeller. De fleste steder forhandles det om økt avlønningen fra en gitt dato, som oftest 1. mai eller 1. januar. Tillegget som gis står til *samme dato året etter*. Dette gjøres uten at lønnsveksten beregnes etter samlet årsvirkning og uten fratrukk for overheng og vanligvis heller ikke glidning. I den andre modellen beregnes lønnsøkningen som samlet årslønnsvekst med fratrukk av glidning og overheng.

- *Overheng*: Effekten av årets lønnsoppgjør på budsjettet påfølgende kalenderår. Overhenget blir større jo senere på året tillegget gis.
- *Lønnsglidning*: Andre lønnsendringer i tariffperioden utenom lønnsoppgjøret
- *Datotillegg*: Lønnsøkning i prosent på en gitt dato
- *Årslønnsvekst*: Veksten i lønnskostnader på årsbudsjettet
- *Årslønn*: samlet årslønn i et kalenderår, dvs. all lønn som er gitt etter HTA

Modell 1 – Datolønnsvekst

Denne modellen brukes i kommuner som *ikke* beregner samlet årslønnsvekst med overheng og glidning som en del av oppjøret (avtaleperiodemodell).

Vi vil anbefale at lokale krav tar utgangspunkt i 5,2% i 2024. Ut fra lokale forhold og relevant argumentasjon kan kravet forhøyes, og 5,2 % må primært oppfattes som et utgangspunkt. Vi legger da til grunn at avtalt tillegg blir gitt fra 1. mai. Strategisk bør utgangskravet, som alltid, ligge en

del over det man forventer å få. Prisutviklingen i Norge er foreløpig heller ikke er stabil, og den er betydelig høyere enn det sentralbanken ønsker.

Som nevnt er de sentrale partene enig om at overheng ikke skal benyttes i denne modellen.

Når det gjelder glidning er partene enige om at den kan tas hensyn til i vurderingen av størrelsen på den samlede lokale rammen. Det betyr at rammen kan justeres noe ned gitt at medlemmene kan forvente å få annen lønnsøkning i perioden. Partene er enige om at det er komplisert å beregne glidning, og glidningen kan også kan være negativ. Partene anbefaler at man lokalt avklarer hvor mye av glidningen som bør tas hensyn til. Fratrekk for lokal glidning, beregnet for et lite antall ansatte, kan få uheldige og uønskede konsekvenser. Man kan alternativt sette glidningen til et fast normtall, f.eks. 0,1% eller 0,2%. Flere kommuner lar være å beregne glidning fordi det er komplisert, og fordi det oppfattes som uhensiktsmessig av begge parter.

Modell 2 – Årslønnsvekst

Denne modellen brukes i kommuner der utgangspunktet for lokale forhandlinger er årslønnsvekst *med* beregning av overheng og glidning.

I de fleste større kommuner vil prosessen starte med en forhandling om hva den disponible rammen skal være. I forbindelse med dette beregnes overheng, eventuelt også glidning og samlet årslønnsvekst.

Det er helt avgjørende at disse beregningene baseres på *kommunens* lønnsmasse og endringer i denne. Vi kan ikke akseptere at beregning av overheng kopieres fra landsomfattende tallmateriale. Normalt aksepterer vi likevel at det gjøres felles beregninger for alle som følger kapittel 3 og tilsvarende for kapittel 5 (akademikergruppene). Hvis denne modellen benyttes, må den brukes på en riktig måte. Som tillitsvalgte har dere krav på å diskutere beregningsmetoder, og dere skal også kunne etterprøve de beregningene som er gjort.

*Disponibel ramme = rammen for lønnsoppjøret (årslønnsveksten man ønsker)
– overheng - glidning*

Disponibel ramme for oppgjøret er imidlertid fortsatt beregnet på årsbasis, det vil si det antas at tillegget skal få effekt i alle årets 12 måneder. Gitt at tillegget betales ut først 1. mai må det omregnes til *datovirkning*.

$$\text{Datovirkningen} = \text{disponibel ramme} * 12 / 8$$

Regneeksempel hvis ramme (ønsket årslønnsvekst): 5,2%, overheng: 1,1%, glidning: 0,3%

1) Disponibel ramme (trekke fra overheng og glidning): 5,2% - 1,1% - 0,3% = 3,8%

2) Datotillegget (legg til overhengen inn i neste år): 3,8% * 12 / 8 = 5,7%

For de som forhandler innenfor regimet i modell 2, anbefaler vi at det tas utgangspunkt i 5,2%, som et minimumskrav. Deretter trekkes lokalt beregnet overheng og eventuell glidning fra. Tallet man står igjen med omregnes til datotillegg som vist ovenfor. 5,2% er som nevnt et utgangspunkt, og utfra lokale forhold kan kravet måtte legges høyere.

Protokoll fra forhandlingene

Det er viktig at protokollen i etterkant av forhandlingene er klar og tydelig utformet, f.eks. med tanke på hvordan resultatet skal tolkes med virkningstidspunkt osv. Hvis det forhandles for flere medlemmer, og både etter kap. 3 og kap. 5, må det settes opp to ulike protokoller for de respektive kapitlene.

Brudd – hva skjer da?

Det er våre tillitsvalgte lokalt som tar beslutningene om forhandlingsresultatet skal aksepteres, eller om forbundet går til brudd.

Før forhandlingene brytes skal Juristforbundet sentralt konsulteres.

Generelt sett er det to situasjoner der brudd kan være aktuelt.

- En begrunnelse kan være at forhandlingsresultatet er for dårlig samlet sett, f.eks. at det gir reallønnsnedgang, eller reelt sett er lavere enn det som ble gitt i kapittel 4.
- Den andre begrunnelsen for å ta et brudd kan være at motparten ikke respekterer spillereglene, f.eks. at det ikke forhandles reelt, det tilbys

et flatt tillegg til alle, motparten ikke har fullmakter eller er uforberedt, eller hvis dårlig kommuneøkonomi benyttes som eneste argument for ikke å gi lønnstillegg. Heldigvis hører dette til sjeldenhetene, men erfaringsvis vil de tillitsvalgte oppleve slike ting fra tid til annen.

Ved et forhandlingsbrudd skal tvisten behandles av en ankenemnd, jf. pkt. 3.4.4 og 5.1. Lokal nemnd brukes i slike tilfeller.

Det er ikke ankemulighet i lønnsforhandlinger for toppledere i kommunal sektor (dvs. ledere etter punkt 3.4.1). Dette omfatter:

- kommunedirektør/øverste administrative leder/administrerende direktør/daglig leder
- kommunedirektørens toppledergruppe
- øverste personalansvarlige for arbeidsgiverfunksjonen i kommunen

I slike tilfeller vil arbeidsgivers siste tilbud gjelde.

Oppfølging av et brudd med nemndsbehandling krever en del organisering, først og fremst lokalt. Det må utarbeides et prosesskriv, og partene må også være representert med et medlem i nemnda. I tillegg må man utnevne en leder for nemnda i samarbeid med kommunen. Dette må primært håndteres av våre tillitsvalgte lokalt. Sekretariatet gir råd og innspill etter behov.

Det påløper en del utgifter i en nemndsbehandling. Juristforbundet dekker utgiftene i forbindelse med slik behandling.

Send oss resultatene!

Det er svært viktig at dere sender inn resultatene av forhandlingene til sekretariatet. Kunnskap om lokale resultater er viktig og kan bidra til å løfte det samlede resultatet for forbundet. Hvis Juristforbundet kan vise til gode resultater tidlig i «sesongen», vil dette helt klart kunne påvirke forhandlingssteder som forhandler senere. Resultat fra forhandlingene sendes til en av oss i sekretariatet som står nevnt nedenfor. *Vi trenger resultatet og opplysning om hvilken modell dere forhandler etter.*

Råd og veiledning underveis

Bruk [Akademikerens nettside](#). Der finner du verktøykasse, tariffordbok, gjeldende tariffavtale osv.

Nyttig er også lønnsstatistikken og lønnskalkulatoren som du finner på [våre nettsider](#). Her finner du også forhandlingsveilederen som ble nevnt ovenfor.

I den grad man ønsker råd i forbindelse med forhandlingene kan sekretariatet kontaktes enten ved Erik Graff (eg@juristforbundet.no - tlf. 907 91 124) eller Hanne Eie Sudland (hes@juristforbundet.no - tlf. 909 57 404).

Lykke til i de lokale forhandlingene!

Vennlig hilsen

JF-Kommune