



Lokale lønnsforhandlinger i kommuner

Vettnes, Asker 17.-18. april 2024



JURIST
FORBUNDET

Tema vi skal gjennom

Dag 1 og 2

- Gjennomgang av forhandlingsbestemmelsene i hovedtariffavtalen
- Organisasjonspolitisk forberedelse
- Organisering av lokalt forhandlingsapparat
- Tall og økonomiberegninger
- Forhandlingsteknikk tilpasset lokale forhandlinger?
- Forberedelse til øvelser
- Gjennomføring av øvelser



Forhandlingsbestemmelsene - inndeling

Kap. 3, 4 og 5 samt vedlegg 3

- Kap. 3 (litt merkelig inndeling)
 - lokal lønnspolitikk, lokale drøftinger og lønnsutviklingssamtale bl. annet
 - lønnsforhandling for ledere og inndeling av lederstrukturen
- Kap. 4 Det sentrale lønnssystemet
- Kap. 5 Lokale forhandlinger for fagstillinger og faglige ledere
- Vedlegg 3 – viktig del av HTA



Noen særlig viktige bestemmelser i kap. 3

- 3.2 lokal lønnspolitikk
 - Grunnlag for lokale forhandlinger, må på plass og viktigst for oss
- 3.2.2 lønnsutviklingssamtale
 - Viktig redskap både for medlemmer og tillitsvalgte



Drøftingsmøtet 3.2.1 – Vedlegg 3

- Eget drøftingsmøte for kap. 3 og 5 – viktig
- Tentativ kjøreplan – tidsbruk (husk formell likeverdighet)
- Hvordan er vi organisert, JF eller i et fellesskap, og hvor mange møter?
- Statistikk fra arbeidsgiver
- Avklar forhandlingsmodell og beregningsgrunnlag
- Håndtering av uorganiserte
- Overordnede prioriteringer fra begge parter
- Unngå «rammekuppet» - viktig



Forhandlingsbestemmelsene - ledere

- 3.4 ledere
- 3.4.0 lederstrukturen
- 3.4.1 lederavlønning – toppledere
- 3.4.2 lederavlønning – virksomhetsledere
- 3.4.3 lederavlønning – leder
- 3.4.4 tvisteløsning for kap. 3.4.2 og 3.4.3
- 3.4.5 sikret en årlig lønnsutvikling
- Juristforbundet har én forhandlingshjemmel som forvaltes av den tillitsvalgte



Forhandlingsbestemmelsene – sentral del

Kap. 4

- Primært forholder denne gruppen seg til minstelønnssystemet i kap. 4
 - 4.2.1 lokale forhandlinger (også her), med ankemulighet
 - 4.2.2 særskilte forhandlinger
 - 4.2.3 Beholde og rekruttere
-
- Viktig at vi markerer avstand til prosessene i kap. 4!



Forhandlingsbestemmelsene – fagstillinger

- 5.0 Prinsippet om lokale forhandlinger
- 5.1 Årlige lønnsforhandlinger
 - i tidsrommet mellom 1. mai og 1. oktober hvert år
 - *Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunen, fylkeskommunen, virksomhetens og bedriftens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet samt lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder.*
 - Det kan avtales både generelle og individuelle tillegg, samt at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver.
 - Virkningsdato for lønnsendringer er 1. mai **med mindre** partene lokalt kommer til **enighet** om annen dato for iverksetting.



Hvem omfattes av forhandlingene?

- Ansatt senest 30. april
- Alle i lønnet permisjon
- Hva med vikarer/midlertidige?
- Hva med de som begynte rett før 1. mai?
- Hva med de som slutter rett etter?



Forhandlingsbestemmelsene - kriteriene

- 5.3 Prinsipper for lønnsforhandlinger

Ved lønnsfastsettelse skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåelse og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Relevant etter- /videreutdanning skal vektlegges.

HURRA!



Forhandlingsbestemmelsene – annen lønnsregulering

- 5.2 Annen lønnsregulering
- Spesielle behov for å beholde og rekruttere
- Ved skifte av stilling eller vesentlig endring av arbeidsområde
- Etter drøftinger mellom berørte parter
- Ikke ankemulighet – arbeidsgivers siste tilbud skal vedtas

Må sees i sammenheng med 5.1-bestemmelsen.



Kravprosessen

- Det er Juristforbundet som oversender kravene v/lokal tillitsvalgt
- Alle krav skal via den tillitsvalgte som formidler videre til arbeidsgiver
- Som tillitsvalgt kan du velge hvordan du vil håndtere krav fra medlemmene
- Du kan videresende, justere ned, legge til eller fremme krav der slike ikke er levert
- Skille generelt tillegg og avsetning til lokale tillegg – mye brukt
- Som forhandlingsleder er det du som har ansvaret for det som leveres til arbeidsgiver, og du må ha handlingsrom
- Hvor ble det av lederne?

Organisasjonsmessig utgangspunkt

- Viktig å ha et mandat og en handlingsramme, også betraktninger om brudd
- Prioriteringer bør avklares, - eventuelt et «liberalt utgangspunkt»
- Individuell eller gruppebasert forhandlingsmodell? (se 5.1 3. avsnitt)
- Skal du ha med noen?



Din oppgave og dine fullmakter

- Juristforbundet har bare **én** forhandlingshjemmel
- Du har fått tillit til å lede og gjennomføre forhandlingene
- Du har handlefrihet, - og du er litt ensom
- Du må fokusere på helheten – best mulige resultat samlet sett
- Unngå å komme i arbeidsgiverposisjon



Ankebehandling

- Tvisten behandles ved lokal nemd, etter HA del A § 6-2
- Bør være avgjort innen to måneder etter gjennomførte forhandlinger
- Lokale parter prosederer selv
- Nemdsleder tar stilling på fritt grunnlag
- Nemdsleder kan forsøke å få enighet mellom partene (inntar en meklerrolle)
- Nemdsleder tar standpunkt for en av partene (inntar en dommerrolle)
- Bestemmelsen gjelder ikke i avgjørelser når lønnsreguleringen etter avtale fordeles av arbeidsgiver, jf. punkt 5.1 tredje ledd
- Mye arbeid i vente





Tall og økonomiberegninger

Vettré, Asker 17.-18. april 2024



JURIST
FORBUNDET

Ulike beregningsmetoder i lokale forhandlinger

Viktige begrep:

- Årslønnsvekst
- Overheng
- Glidning
- Ramme

Felles veiledning fra KS og Akademikerne i 2021 løste mange problemer:

- Avtaleperiode (datolønnstillegg) kontra årslønnsberegning
- Vurdering og bruk av glidning



Tid for plansje!

- se flippover



Oppsett - årslønnsmodell

- Ramme f.eks. 5%
- Overheng 1,5%
- Glidning 1%

Disponible midler 2,5%

Omregnes til datovirkning $2,5\% \times 12$ måneder (hele året), dividert på 8 (fra 1. mai ut desember)

Tillegg per 01.05 3,75%



Hva gjelder per i dag?

Etter fellesrundskrivet mellom Akademikerne og KS

- Viktig med samlet og lik forståelse av hvilken modell man bruker og praktisering av denne
- Årslønnsberegning og avtaleperiode (datotillegg) er likestilt
- Partene kan selv velge hvilken modell de vil bruke
- Flytting av virkningstidspunkt til 01/01 kan avgjøres lokalt
- Overheng må beregnes riktig og utfra lokale tall
- Glidning må fastsettes etter lokale drøftinger og utfra skjønn
- KS mener at glidning må tematiseres også i lokale forhandlinger

