

## **Til Econas tillitsvalgte og medlemmer i kommunal sektor**

### **Forhandlingsmodellen i kommunal sektor**

I kommunal sektor gjennomføres lønnsforhandlingene for Econas medlemmer lokalt i den enkelte kommunale virksomhet. Det skal gjennomføres lokale forhandlinger i KS innen 1. oktober hvert år med mindre noe annet er avtalt. Virkningsdato er stort sett 1. mai. Noen kommuner/fylkeskommuner opererer med 1. januar.

Tariffavtalen i KS-området er delt inn i lønnskapitler, hvor det i kapittel 4 er sentrale lønnsforhandlinger med mulighet for lokale forhandlinger. Kapittel 3.4 (ledere) og kapittel 5 (i hovedsak Akademikere) har kollektive lokale forhandlinger i den enkelte kommune eller fylkeskommune.

I de lokale forhandlingene er det de lokale tillitsvalgte og den enkelte kommunale virksomheten som forhandler om lønn. I disse forhandlingene er det Econa som er part. Det er ingen føring fra de sentrale parter mht. hva partene lokalt kan avtale.

Dette rundskrivet er primært rettet mot Econas tillitsvalgte i kommuner, fylkeskommuner og kommunale foretak. Det er våre tillitsvalgte som har ansvaret for å gjennomføre de lokale forhandlingene på vegne av Econas medlemmer.

### **Hvorfor lokale forhandlinger?**

Skal kommunene levere gode tjenester må de rekruttere og beholde god og riktig kompetanse og kunne bruke lønn som virkemiddel.

Erfaringene etter mange år med sentrale forhandlinger viser at høyt utdannede har hatt en lavere lønnsvekst enn de med lite utdanning. Dette skyldes blant annet at sentral fordeling av lønnsmidler sjelden tilgodeser grupper med høyere utdanning.

Econa og Akademikerne mener at medlemmers lønnsutvikling skal ha sammenheng med kompetansen, ansvaret og jobben du utfører og ikke styres av tilfeldig sentral prioritering. Lønnstillegg forhandles av arbeidsgiver og tillitsvalgte som kjenner medlemmene. De kjenner også til hvilken kompetanse som er etterspurt i arbeidslivet og som virksomheten trenger å beholde.

### **Lokal lønnspolitikk**

Lønnsystemet i HTA forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk, som skal gjøres kjent for alle ansatte. Lønnspolitikken skal blant annet bidra til å motivere til kompetanseutvikling, beholde, utvikle og rekruttere ansatte, etablere en naturlig sammenheng mellom den ansattes kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling og synliggjøre hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling. Den lokale lønnspolitikken må være tydelig, og beskrive hvilke individuelle kriterier som kan gi uttelling ved lokale forhandlinger.

### **Det lønnspolitiske drøftelsesmøte – forberedelser til forhandlinger**

Etter HTA skal det avholdes lønnspolitiske drøftingsmøter hvert år i forkant av lønnsforhandlingene, jf. kapittel 3, pkt. 3.2.1 og vedlegg 3. Dette gir mulighet til å gå gjennom viktige lønnspolitiske utfordringer og prinsipper før forhandlingene gjennomføres. Det praktiske rundt forhandlingene kan også avklares, f.eks. hvor mange som deltar og om Econa forhandler selvstendig eller gjennom et akademikersamarbeid osv.

Normalt vil arbeidsgiver ta initiativ til et møte. Hvis ikke det skjer, bør den tillitsvalgte kontakte arbeidsgiver. I et drøftingsmøte skal man avklare tidspunkt for, og gjennomføringen av lønnsforhandlingene, og man bør også diskutere overordnede prioriteringer. Samtidig kan man bli enige om beregningsmodell, forståelse av sentrale begrep osv. Lønnsmassen og aktuelle statistikkopplysninger som skal utveksles kan også bekreftes. Vedlegg 3 til HTA, «Retningslinjer for lokale forhandlinger», bør leses grundig. Her står det blant annet også hvordan uorganiserte skal behandles i de lokale forhandlingene

### **Lønnsfastsettelse i for Econas medlemmer i kapittel 3 og 5**

Lønnsfastsettelsen for stillinger i kapittel 3 og 5 foregår i sin helhet lokalt i den enkelte kommune, fylkeskommune. Lønnsfastsetting lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunn lag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen. Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.

### **Lønnsutviklingssamtale**

Alle ansatte i kommunal sektor har rett på en lønnsutviklingssamtale med sin nærmeste leder, dersom de ber om det. Samtalen skal brukes til å diskutere hvilke konkrete tiltak som kan bidra til at arbeidstakeren oppnår bedre lønnsutvikling. Econa mener det skal være en direkte sammenheng mellom utdanning, erfaring, resultatoppnåelse, ansvarsområde og lønn, og lønnsutviklingssamtalen er et sentralt verktøy for å sikre dette.

### **Kriterier for lønnsdannelsen i kapittel 3 og 5 i kommunal sektor**

Grunnlaget for forhandlingene er blant annet ett eller flere av følgende kriterier:

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

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

### **Lønnskrav**

Om medlemmer ønsker å forhandle lokalt gjennom tillitsvalgte må de skrive og sende inn et lønnskrav innen de gitte fristene. Kravet bør inneholde et ønsket % økning eller ønsket ny lønn i kroner. Argumentasjonen bør holdes kort, men i størst mulig grad være forankret i kommunens lønnspolitikk og kriteriene for lønnsdannelsen etter HTA. Det bør reflektere strategien som medlemmet og nærmeste leder har blitt enige om for å sikre en god lønnsutvikling. Samtidig må kravet også fremstå overbevisende for deg som tillitsvalgt. For at arbeidsgiver skal ta kravet på alvor, må det være realistisk og godt begrunnet.

### **Det økonomiske grunnlaget for forhandlingene**

Forhandlingsmodellen i KS-området innebærer at den årlige lønnsøkningen i sin helhet bestemmes gjennom lokale, kollektive forhandlinger. Det skal ikke være noen føringer fra de sentrale parter mht.

hva partene lokalt kan avtale. I lokale lønnsforhandlinger er det kun Hovedtariffavtalen som definerer hvilke forhold som skal legges vekt på:

HTA §5.1: «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.»

Ut over denne bestemmelsen er det ingen sentrale føringer for hvordan de lokale forhandlingene skal føres og hva resultatet blir.

Econa og Akademikerne mener frontfaget skal ses på som norm over tid, og ikke brukes som et «tak» for de frie lokale forhandlingene i kapittel 3 og 5. Her er det prinsippet over samt kriterier for lønnsdannelsen som følger av Hovedtariffavtalen som er gjeldende.

### **Forhandlingsmodell, overheng og glidning**

KS og Akademikerne kommune anbefaler at de lokale partene blir enige om en felles forståelse av de viktigste forhandlingsøkonomiske begrepene, som overheng, lønnsglidning, datotillegg og årslønnsvekst. En felles forståelse av disse begrepene og hvordan tallene eventuelt skal brukes i de lokale forhandlingene, vil bidra til en bedre forhandlingsprosess. Avklar derfor i starten av forhandlingene tallgrunnlaget og at man forhandler om «friske penger» slik at man unngår misforståelser.

Det er to modeller for forhandlinger – velg en og hold fast.

**Datolønnsvekst:** Forhandle om en prosentsats som gis fra en bestemt dato (for eksempel 1. mai). Her regnes det ikke overheng, og man forholder seg kun til hva som faktisk gis fra den avtalte datoen.

**Årslønnsvekst:** Forhandle om hva lønnstillegget skal utgjøre i gjennomsnitt over året (her tas overheng og glidning med i regnestykket). Dette krever mer beregning og forståelse av hvordan endringer året før påvirker årets ramme.

**Overheng** er forskjellen mellom gjennomsnittslønnen i ett år og den lønnen man faktisk har ved starten av det neste året, som følge av lønnstillegg gitt i løpet av året. Har kommunen virkningsdato 1. januar er ikke overheng et tema.

**Lønnsglidning** er tillegg som gis utenom de årlige forhandlingene, f.eks. ved nyansettelser, opprykk, endret ansvar eller lignende. Dette påvirker lønnsveksten og må vurderes over flere år, ikke bare det siste året.

### **Avslutning av forhandlingene**

Uavhengig av om det oppnås enighet eller ikke, skal det alltid utarbeides en protokoll etter forhandlingene. Protokollen skal inneholde sted og dato, grunnlaget for forhandlingene, en oversikt over hvem som var til stede, samt informasjon om resultatet med siste tilbud vedlagt. Det er mulig å legge inn en protokolltilførsel dersom begge parter er enige om innholdet. Skulle det være uenighet om resultatet, har du også rett til å få ført opp en ensidig protokolltilførsel. Dersom dere vurderer å gå til brudd i forhandlingene, må du alltid kontakte oss først.

Det er arbeidsgivers ansvar å informere medlemmene om utfallet av forhandlingene.

## **Evaluering**

Evalueringsmøter skal gjennomføres i etterkant av forhandlingene, og bør skje senest et par uker etter. I dette møtet skal dere diskutere selve prosessen og de praktiske forholdene som tidsbruk, resultatet av forhandlingene, og rolleforståelsen. Det er viktig å se på hva som fungerte godt, og hva dere tenker bør gjøres annerledes til neste år. Denne evalueringen bør tas frem i forberedelsene til neste års lønnspolitiske drøftelsesmøte.