

# **Kurs i lokale lønnsforhandlinger**

Gardermoen 21. september og Bergen 22. september 2017

Mona Charlotte Sjødal  
Randi Moskvil Letmolie

---

# Kursets temaer

---

- ◆ Oversikt over HTAs bestemmelser om lokale forhandlinger
- ◆ Lokal lønnspolitikk
- ◆ God forhandlingsskikk – gjennomføring av forhandlingene

---

# Lønnsdannelse, HTA kap 4

---

- ◆ KA-området er tariffregulert med et sentralt, gjennomgående avtaleverk
- ◆ Partene sentralt avtaler rammer og kriterier for lønn til de enkelte stillingskodene
- ◆ Partene sentralt avtaler rammene for lokale lønnsforhandlinger
- ◆ Uenighet ved lokale forhandlinger løftes til de sentrale parter. Oppnås ikke enighet bringes tvisten inn for voldgift eller sentralt ankeutvalg

---

# Lokal lønnsdannelse, kap 3 og 5

---

- ◆ All lønnsdannelse fastsettes lokalt etter forhandlinger
- ◆ Ved tvist:
  - ◆ Kap 3 – Arbeidsgivers siste tilbud gjelder
  - ◆ Kap 5 – Kan ankes til organisatorisk behandling og eventuelt voldgift
- ◆ For lederlønn se KA-rundskriv 02/2015

---

# Tariffrevisjonen pr 01.05.2017

---

- ◆ 0,9 % av den totale rammen for lønnstillegg ble satt av til forhandlinger lokalt i den enkelte virksomhet med virkning pr. 01.09.2017/ 01.11.2017
- ◆ Gjelder **kun** for ansatte i HTA kapittel 4
- ◆ Frist for gjennomføring: innen 01.11.2017

---

# HTA kapittel 4

---

Omfatter:

- ◆ 5 lønnsgrupper m/ansiennitetsstiger og garantert minstelønn
- ◆ Unormerte uten fastsatt minstelønn
- ◆ Stillingskoder med laveste årslønn (gjelder rDnk)
- ◆ Lønnsgrupper med ansiennitetsstige og alternativer (gjelder rDnk)

Forhandlingshjemler for lokale lønnsforhandlinger:

Kapittel 4 har tre hjemler for lokale lønnsforhandlinger, med hver sine kriterier og ordning for tvisteløsning, HTA kap 4, pkt 4.1, 4.2 og 4.3.

---

# Forhandlingshjemmel:

## Pkt 4.1 Lokale forhandlinger

---

- ◆ I de sentrale forhandlingene fastsettes økonomisk ramme, virkningstidspunkt, tid for slutføring av forhandlingene og frist for anke
- ◆ Retningslinjer for god forhandlingsskikk i HTA vedlegg 4
- ◆ Ved uenighet kan tvisten bringes inn for de sentrale parter for organisatorisk behandling, ev. voldgift/nemnd
- ◆ r-Dnk har i tilleggsavtalen bestemmelser om delegasjon og uenighet

---

# Forhandlingshjemmel:

## Pkt 4.2 Særskilte forhandlinger

---

Vilkår:

- ◆ betydelige endringer i organisasjon/ bemanning
- ◆ betydelige endringer i arbeids- og ansvarsområde
- ◆ fullført etter-/videreutdanning som er relevant for stillingen/virksomheten og har varighet tilsvarende minimum seks måneder på fulltid

Uenighet løses ved organisatorisk behandling, ev. ved voldgift/nemnd



---

# Forhandlingshjemmel: Pkt 4.3 Beholde og rekruttere

---

Vilkår:

- ◆ Spesielle problemer med å beholde eller rekruttere kvalifiserte arbeidstakere

Ved uenighet kan tvisten ikke ankes, arbeidsgivers siste tilbud blir stående

---

# Forhandlingsrett

---

- ◆ Akademikerforbundet
- ◆ Arkitektenes fagforbund
- ◆ Delta
- ◆ Dnks presteforening
- ◆ Det norske diakonforbund
- ◆ Kirkelig undervisn. forbund
- ◆ Econa
- ◆ Fagforbundet
- ◆ Fellesorganisasjonen
- ◆ Forskerforbundet
- ◆ Lederne
- ◆ Musikernes fellesorg. (MFO)
- ◆ Naturviterne
- ◆ NITO
- ◆ Norges Juristforbund
- ◆ Norsk Lektorlag
- ◆ Norsk Sykepleierforbund
- ◆ Parat
- ◆ Samfunnsviterne
- ◆ Samfunnsøkonomene
- ◆ Tekna
- ◆ Utdanningsforbundet

---

# Hvem er arbeidsgiver?

---

«Enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste. Det som i denne lov er bestemt om arbeidsgiver, skal gjelde tilsvarende for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten».

Aml § 1-8 (2)

---

# Lokal lønnspolitikk

---

- ◆ De holdninger og verdier som styrer hvordan arbeidsgiver bruker lokal lønnsdannelse som virkemiddel
- ◆ Uttrykkes gjennom vedtatte dokumenter som del av arbeidsgiverpolitikken
- ◆ Synliggjøres gjennom bruken av forhandlingshjemlene (HTA kap 4, pkt 4.1, 4.2 og 4.3)

---

# Lokal lønnspolitikk, HTA kap 3 pkt 3.2

---

- ◆ Hvem fastsetter lokal lønnspolitikk?
- ◆ Hvordan *ønsker* virksomheten, innen gitte rammer, å håndtere lønsspørsmål?
- ◆ Hvordan håndterer virksomheten *faktisk* lønsspørsmål?

---

# Lønnspolitikken skal bl.a. bidra til å:

---

- ◆ Motivere til kompetanseutvikling
- ◆ Beholde, utvikle og rekruttere
- ◆ Sikre kvalitativt gode tjenester

«Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling» *HTA kapittel 3 pkt 3.2*

---

# Utforming av lønnspolitikken

---

- ◆ Lønnspolitikk er arbeidsgivers ansvar
- ◆ Fastsettes av arbeidsgiver
- ◆ Drøftes med tillitsvalgte i virksomheten før den vedtas
- ◆ Viktig å sikre forankring og legitimitet gjennom medvirkningsprosesser

---

# Aktuelle kriterium for lønnspolitikken

---

- ◆ ansvar
- ◆ kvalitative og kvantitative resultater
- ◆ engasjement og fornyelse
- ◆ likestilling mellom kjønnene
- ◆ beholde og rekruttere arbeidskraft
- ◆ sammenhengen mellom kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling



---

# Årlig lønnspolitisk drøftingsmøte, kap 3 pkt.3.2.1

---

«De lokale parter avholder årlig et lønnspolitisk drøftingsmøte, etter initiativ fra arbeidsgiver, som omfatter alle lønnskapitlene».

- ◆ De lokale parter er arbeidsgiver og tillitsvalgte etter HA
- ◆ Det skal skrives referat fra møtet

Agenda for møtet:

- ◆ Alle lønnskapitlene i HTA
- ◆ Virksomhetens totale situasjon
- ◆ Lønnspolitiske retningslinjer
- ◆ Bruk av forhandlingsbestemmelsene
- ◆ Kriterier for lokale tillegg
- ◆ Rammer for ev. forhandlinger

---

# Lønnspolitiske drøftinger

## vedlegg 4 (HTA kap 3 pkt 3.2.1)

---

I drøftingsmøtet tar partene blant annet ta opp:

- ◆ Erfaringer fra tidligere forhandlinger.
- ◆ Forhandlingsforløp.
- ◆ Gjensidig informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning.
- ◆ Hvem som omfattes av forhandlingene, herunder forholdet til de uorganiserte.
- ◆ Lokal lønnspolitikk og -kriterier. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene.
- ◆ Tydelighet i prioriteringer og begrunnelser.
- ◆ Hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge fram i forbindelse med forhandlingene.
- ◆ Rutiner for informasjon av forhandlingsresultater.

---

# Lokale lønnsforhandlinger

## vedlegg 4 (HTA kap 4 pkt 4.1)

---

I lokale lønnsforhandlinger etter pkt 4.1 skal partene forhandle om :

- ◆ Beregning av pottens størrelse
- ◆ Fordeling av potten

Det skal skrives protokoll fra forhandlingene.

Hvis uenighet, løftes saken til de sentrale parter.

Frister for gjennomføring og anke av forhandlingene må overholdes.

Se KA-rundskriv (nr. 11/2017)

---

# Beregning av pottens størrelse

---

«Partene lokalt nedsetter et beregningsutvalg som fastsetter pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter pkt. 4.1.», vedlegg 4

- ◆ Organisasjonene skal ha innsyn i hvordan potten beregnes, f.eks. i et beregningsutvalg med representanter for organisasjonene
- ◆ I mindre virksomheter kan dette ev. gjøres i det lønnspolitiske drøftingsmøtet

---

# Hvilke stillinger skal være med?

---

Alle stillinger i kapittel 4 skal i utgangspunktet være med

Stillinger som *ikke* skal være med:

- ◆ kapittel 3 (øverste leder) og kapittel 5
- ◆ ferie- og sykevikarer
- ◆ Arbeidsmarkedstiltak
- ◆ unge arbeidstakere, lærlinger
- ◆ engasjementer under 6 mnd.
- ◆ kommunal tjenesteyting
- ◆ ubesatte stillinger, tiden de er ubesatt

---

# Grunnlaget for potten

---

Potten for 2017 beregnes som 0,9 % av utbetalt grunnlønn og faste tillegg i 2016

Godtgjøringer som *ikke* skal være med:

- ◆ variable tillegg, selv om de utbetales som fast tilleggslønn
- ◆ merarbeid/overtid
- ◆ skyss/diett
- ◆ dekning av telefon/arbeidstøy mv.
- ◆ møtegodtgjøring
- ◆ feriepenger (mai lønn regnes to ganger)

---

# Beregning – to måter

---

1. Summere konkret brutto lønn i 2016 for alle ansatte i kapittel 4 som skal være med i beregningsgrunnlaget
2. Ta utgangspunktet i regnskapsført brutto lønn og korrigerer for de utbetalingene som ikke skal regnes med
  - ◆ Kap 3 og 5
  - ◆ Juni tas ikke med - mai regnes to ganger

ansatt	lønnsats	stilling%	periode	antall mnd.	beløp	sum
Ole	342 400	100	jan- apr	4	114 133	
	384 700	100	mai - aug	4	128 233	
	384 700	80	sept- des	4	102 587	
						344 953
Per	505 000	60	jan-april	4	101 000	
	528 300	60	mai- des	8	211 320	
						312 320
Synnøve	422 000	100	jan- apr	4	140 667	
	437 200	100	april - de	8	291 467	
						432 133
Petter	452 700	50	jan - apr	4	75 450	
	472 000	50	mai- jun	2	39 333	
						114 783
Ivar	472 000	50	sept - de	4	78 667	
						78 667
					-	
Tommy	384 700	100	juli	1	32 058	
						-
Sum lønn						1 282 857
Pott						11 546



Grunnlønn pluss faste tillegg i 2016 utbetalt i 12 mnd	1 812 915 kr
Fratrukket vikarlønn	-32 058 kr
<u>Fratrukket kap 3 og kap 5</u>	<u>- 500 000 kr</u>
Lønnsmasse som danner grunnlaget for pott:	1 282 857 kr
Pott på 0,9 %	11 546 kr

---

# Hvem kan framsette krav?

---

- ◆ Den enkelte organiserte fremmer krav gjennom sin fagforening
- ◆ Fagforeningen forhandler på veggen av sine medlemmer
- ◆ De som kun er ett medlem i en fagforening
- ◆ Uorganiserte har ingen å sende krav gjennom

Navn\_\_\_\_\_

Stilling/funksjon

Stillingsstørrelse (prosent)

—

Stillingskode

Kompetanse

Nåværende årslønn

Ansiennitet fra dato/år

Når ansatt i nåværende stilling

Evt. tidligere lokale lønnstillegg (når, på hvilket grunnlag og på hvilken måte)

Krav\_\_\_\_\_

Begrunnelse:\_\_\_\_\_

Tillitsvalgtes merknad:\_\_\_\_\_

Leveres lokalt tillitsvalgte.



---

# Uorganiserte

---

Uorganiserte arbeidstakere har ikke forhandlingsrett, men arbeidsgiver plikter å vurdere de uorganisertes lønns- og arbeidsvilkår i forhold til de organiserte arbeidstakerne i lokale forhandlinger.

Ved 4.1-forhandlinger plikter arbeidsgiver å opplyse om:

- ◆ arbeidsgiver akter å gi lønnstillegg til uorganiserte arbeidstakere
- ◆ hvor stor del av potten som aktes disponert til uorganiserte arbeidstakere
- ◆ hvilke konkrete lønnsendringer det er tale om

---

# Samordning

---

- ◆ Arbeidstakerorganisasjonene kan samarbeide om felles krav og prioriteringer
- ◆ Arbeidsgivere kan ha et teknisk/praktisk samarbeid for å rasjonalisere arbeidet med forhandlingene
- ◆ Slike samarbeid må avklares på forhånd

---

# Disponering av potten

---

- ◆ Lønnstillegg skal regnes som årsbeløp
- ◆ Korrigeres for deltid
- ◆ Det er kun grunnlønn og faste tillegg som skal regnes, ikke andre konsekvenser av lønnsøkningen

---

# Virkemidler i lokale lønnsforhandlinger 4.1

---

Arbeidstaker tilsås et kronetillegg eller et prosenttillegg

Ytterligere virkemidler i rDnk:

- ◆ Arbeidstaker i stilling plassert i lønnsgruppe, kan få endret plassering innenfor lønnsgruppens alternativer.
- ◆ Tilstå tilleggsansiennitet.

---

# Fordeling av potten

---

- ◆ Første tilbud bør gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver, og ikke omfatte for stor del av den samlede pott.
- ◆ Organisasjonene gis anledning til å begrunne sine krav før arbeidsgiver i felles møte legger fram første tilbud.
- ◆ Tilbudet skal også omfatte eventuelle tilbud til uorganiserte, angitt på stillingskategori.
- ◆ Organisasjonene argumenterer for sine gjenstående krav før det gis ytterligere tilbud.
- ◆ Organisasjonene gis mulighet til å være oppdatert om tilbud som gis underveis, ved at også påfølgende tilbud presenteres i fellesmøter.



---

# Arbeidsgivers første tilbud

---

	Tilbud 1	Tilbud 2
Fagforening A	2 000	3 500
Fagforening B	2 000	2 000
Fagforening C	1 000	1 500
Fagforening D	2 000	3 000
Uorganiserte	1 000	1 500
Utgitt i tilbud	8 000	11 500
pottens størrelse	11 500	
ubrukt pott	3 500	-

---

# Protokollen skal inneholde:

---

- ◆ tid og sted for forhandlingene
- ◆ navn på partene
- ◆ hjemmel for forhandlingene
- ◆ hvem som var til stede
- ◆ ved enighet: hva partene er enige om, f.eks. hvilke arbeidstakere det angår, og fra hvilket tidspunkt lønnsendringen skal gjelde
- ◆ ved uenighet: hva partene ikke kom til enighet om
- ◆ eventuelle forbehold
- ◆ underskrifter fra begge/alle parter

---

# Uenighet / anke

---

- ◆ Dersom de lokale parter ikke blir enige, kan uenigheten bringes inn for de sentrale partene for «organisatorisk behandling»
- ◆ De sentrale partene kan anbefale nye forhandlinger, eller fastsette løsning
- ◆ Blir ikke de sentrale partene enige, løses tvisten endelig ved voldgift, ev. i nemnd etter HA § 4-3

---

# Innsyn i lønnsopplysninger – organer i Dnk

---

- ◆ r-Dnk, fellesråd og menighetsråd er underlagt offentleglova og personopplysningsloven, jf kirkeloven § 38
- ◆ Opplysninger om lønn er offentlig informasjon som enhver kan kreve innsyn i
- ◆ Protokollen fra forhandlingene vil som hovedregel være offentlig
- ◆ Dokumenter som inneholder sensitive personopplysninger er underlagt taushetsplikt, slike opplysninger skal ikke utleveres.

---

# Frister

---

- ◆ Partene lokalt må selv sette fristen for når kravene fra arbeidstakerorganisasjonene skal være overlevert. Bør avklares i det lønnspolitiske drøftingsmøtet.
- ◆ Forhandlingene skal være gjennomført innen 01.11.2017
- ◆ Frist for anke - bringe uenighet inn for sentrale parter - er 15.11.2017
- ◆ Lønnstillegg skal gjelde fra 01.09.2017 for fellesråd og organisasjoner og 01.11.2017 for r-Dnk.