



Saksbehandler:	Steinar Moen	Arkivnr.:	7431
Telefon:	23 08 14 20	Dato:	04.10.2010
		Erstatter rundskriv:	

Lokale lønnsforhandlinger pr 01.08.2010

Ved tariffrevisjonen pr 01.05.2010 ble de sentrale partene etter mekling enige om å avsette noe av den økonomiske rammen til lokale forhandlinger etter kapittel 4, pkt.

4.1. Dette rundskrivet gjennomgår forberedelse og gjennomføring av disse forhandlingene.

Tariffrevisjonen pr 01.05.2010

Etter forhandlinger og mekling ble partene enige om å avsette en pott til lokale forhandlinger etter Hovedtariffavtalen kapittel 4, pkt. 4.1 (uravstemmingsdokumentet side 8, pkt. 1 c)) på 0,5 % med virkning fra **01.08.2010**. Iht. meklingsmannens møtebok skal forhandlingene gjennomføres innen **30.10.2010**. Partene er i etterkant blitt enige om at de lokale partene kan avtale tidspunkt seinere enn dette. NB! Fristen for anke av et eventuelt brudd til de sentrale parter er satt til 15.11.2010 og vil ikke bli endret.

Situasjonen etter mekling har skapt et tidspress på gjennomføring. Det ikke er noe i veien for å gjennomføre lønnspolitiske drøftingsmøter, og planlegge forhandlingene før oppgjøret endelig er godkjent ved svarfristen 18. oktober. De reelle forhandlingene må imidlertid vente til etter denne datoen.

Tariffbestemmelsene

Bestemmelser om lokale forhandlinger finnes i HTA kapittel 4. De forhandlingene som skal skje på bakgrunn av denne tariffrevisjonen finnes i pkt. 4.1. Vi viser også til tekst om lønnspolitikk i kapittel 3 pkt. 3.2 og 3.2.1, og vedlegg 4 *Retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingsskikk*.

Alle som på arbeidsgivers vegne skal være med på forberedelse/gjennomføring av de lokale lønnsforhandlingene må sette seg inn i disse tekstene.

Alternativ løsning

Det er en forholdsvis liten del av den økonomiske rammen som denne gangen er avsatt til lokal fordeling. Det er derfor lagt til rette for at de lokale parter kan bli enige om å fordele potten som et generelt kronetillegg, forholdsvis etter stillingsstørrelse. En slik løsning gir ikke det ønskede fokus på lønnspolitikken fra arbeidsgivers side, men dette kan være en måte for de lokale parter å forenkle prosessene der potten er så liten at ordinære forhandlinger oppleves som lite hensiktsmessig. Forutsetningen er at alle parter; arbeidsgiver og alle forhandlingsberettigede organisasjoner er enige om det, og at det utferdiges en skriftlig protokoll som viser denne enigheten.

Føringer

Det er fastsatt følgende føring for den lokale potten:

Under forhandlingene skal de lokale parter prioritere

- *Likelønn*
- *Kompetanse*
- *Lønnsrelasjoner mellom ledere og dem de er satt til å lede*

Likelønn handler om at kvinner og menn har lik lønn for likeverdig arbeid, dvs med tilsvarende kompetanse/ansvar mv, og hvor ev. forskjeller ikke er saklig begrunnet. Arbeidsgiver bør før det lønnspolitiske drøftingsmøtet legge fram statistikk som viser status for likelønnsforhold i virksomheten, slik at dette materialet kan legges til grunn for prioriteringer under forhandlingene.



Saksbehandler:	Steinar Moen	Arkivnr.:	7431
Telefon:	23 08 14 20	Dato:	04.10.2010
		Erstatter rundskriv:	

I HTA kapittel 3 pkt 3.2 heter det: *Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.* De lokale forhandlingene skal søke å etablere eller videreføre en slik sammenheng.

Lønnsrelasjonen mellom leder og underordnet er regulert i HTA kapittel 4, pkt 4.5 (4).

Lønnspolitisk drøftingsmøte

Partene har i Hovedtariffavtalen kapittel 3, pkt. 3.2.1 avtalt at det minst en gang pr år skal avholdes et *lønnspolitisk drøftingsmøte* mellom de lokale partene. Dette er en viktig arena for å ta opp aktuelle spørsmål og drøfte virksomhetens lønnspolitikk. Temaene på dette møtet er ikke spesielt knyttet til forhandlinger etter pkt. 4.1, men til lokale lønnsforhold generelt. I Retningslinjer for lokale forhandlinger, vedlegg 4 i HTA er det tatt inn forslag til noen temaer som partene bør drøfte. Det er spesielt viktig å arbeide med kriterier for lokale lønnstillegg, jf de gitte føringene. Partene bør i dette møtet også drøfte praktisk gjennomføring av forhandlingene og ev. bli enige om alternative retningslinjer for samhandlingen.

Det føres referat fra drøftingsmøtet, som gjøres kjent for de tilsatte.

«God forhandlingskikk»

De sentrale partene har i vedlegg 4 til HTA gitt noen retningslinjer som de lokale partene må gå igjennom og eventuelt slutte seg til. I tillegg vil KA kommentere:

- Hvorvidt forhandlingsmøtene foregår i plenum eller med hver enkelt organisasjon må avgjøres lokalt. I retningslinjene forutsettes det imidlertid at arbeidsgivers tilbud framsettes i fellesmøter, slik at alle partene fortløpende kan bli orientert om hvordan potten brukes. Dette forhindrer

ikke at det avholdes særmøter med de enkelte organisasjoner.

- Dersom arbeidsgiver har lagt fram et skriftlig tilbud, må dette anses for å være bindende, («bordet fanger»), selv om det blir brudd i forhandlingene. Det vil si at arbeidsgiver ikke uten videre kan omfordele disse midlene i tilbud til ansatte i andre organisasjoner.
- Poenget med at arbeidsgiver i sitt første tilbud ikke bør legge fram tilbud som omfatter hele potten, er at organisasjonene bør få anledning til å prioritere/ frafalle krav som står i forhold til gjenstående pott. Partene erkjenner at dette ikke så lett lar seg gjøre i små virksomheter, der potten er tilsvarende liten. Det er ingen åpenbare løsninger på dette, – partene må selv komme fram til en hensiktsmessig arbeidsform.
- Tilbudene fra arbeidsgiver skal også inneholde tilbud som eventuelt gis til uorganiserte arbeidstakere. Se mer om dette nedenfor.
- Undertegning av protokollene gjøres til slutt, etter at hele potten er brukt. På den måten kan det foretas en gjensidig kontroll av at potten er brukt etter forutsetningene, jf. HTA kapittel 4, pkt. 4.1. KA anbefaler at undertegningen gjøres mens alle partene fysisk er til stede, for å forhindre enhver tvil om forhandlingsresultatet i etterkant, jf. vedlegg 3 til dette rundskrivet.

Størrelse på potten

Potten er fastsatt til 0,5 % av utbetalt grunnlønn samt faste tillegg for de arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene. **NB!** Det er nytt i forhold til tidligere, at faste tillegg skal regnes med. Faste tillegg er godtgjøringer som er gitt for særskilt(e) ansvar/oppgaver mv., noen steder kalt funksjonstillegg (kan f.eks være



Saksbehandler:	Steinar Moen	Arkivnr.:	7431
Telefon:	23 08 14 20	Dato:	04.10.2010
		Erstatter rundskriv:	

beredskapstillegg eller for brannlederfunksjon). Variable tillegg etter HTA kapittel 1, § 5 skal ikke tas med, selv om dette utbetales som fast tilleggslønn.

Kostnadsberegning av krav og tilbud lokalt skal hele tiden gjøres for 12 måneder.

De lokale partene har et gjensidig ansvar for økonomisk kontroll av forhandlingsresultatet. Å gå ut over potten – unntatt for nødvendig avrundning – er i strid med den sentralt inngåtte avtale. Behov for lønnsøkning lokalt ut over dette, må løses innenfor andre forhandlingshjemler i HTA kapittel 4.

Beregning av potten

De lokale parter fastsetter den lokale pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter pkt. 4.1. Potten beregnes på grunnlag av utbetalt grunnlønn for disse arbeidstakere 2009 (12 mnd).

Følgende godtgjøringer skal ikke være med i beregningsgrunnlaget:

- tillegg for særskilt arbeidstid etter HTA kapittel 1, § 5, som tilleggslønn, faste årsbeløp eller etter timeliste,
- variabel overtid,
- lønn for merarbeid ut over stillingens størrelse,
- møtgodtgjøring,
- godtgjøringer etter reiseregulativet (skyss, diett, kompensasjon for bruk av egen bil etc.),
- telefongodtgjøring, flyttegodtgjøring etc.
- feriepenger og regulativlønn utbetalt i feriemåneden (juni). I stedet skal lønn for mai måned regnes to ganger.

Alle stillinger som menighetsrådet/fellesrådet/virksomheten har arbeidsgiveransvaret for, og som omfattes av HTA kapittel 1, § 1.1 skal i utgangspunktet være med i beregningsgrunnlaget, uavhengig om arbeidstakeren får måneds-

eller timelønn. Det skal bare tas med lønn for én arbeidstaker pr stilling, dvs. lønn for vikar skal ikke tas med hvis den som innehar stillingen mottar lønn.

Lønn til uorganiserte arbeidstakere skal være med i beregningsgrunnlaget. Stillinger som helt eller delvis er finansiert gjennom bispedømmerådet skal være med (diakon/kateket/trosopplæring).

Følgende stillinger skal ikke være med i beregningsgrunnlaget:

- stillinger som omfattes av kapittel 5,
- lederstillinger som omfattes av kapittel 3, pkt. 3.4.1.
- ferie- og sykevikarer,
- arbeidstakere på arbeidsmarkedstiltak,
- sivilarbeidere,
- unge arbeidstakere og lærlinger,
- «ettåringer»,
- kortvarige engasjementer på mindre enn 6 måneder,
- stillinger på kommunal tjenesteyting som utfører arbeid for menighetsråd/fellesråd,
- ubesatte stillinger, tiden de er ubesatt

Hvis det tas utgangspunkt i regnskapsdata for lønnsutgifter, må det korrigeres for

- lederlønn,
- feriepenger/lønn i juni (mai to ganger)
- lønn til stillinger som ikke skal tas med
- overtid/merarbeid
- møtgodtgjøring

Eksempel på beregning er gitt i vedlegg 1 til dette rundskrivet.

Dersom personer har sluttet i løpet av året som danner grunnlaget for beregning av potten, og stillingen har stått ledig eller er inndratt, skal likevel utbetalt lønn dette året innregnes i potten.

Dersom antall stillinger/årsverk har endret seg vesentlig fra 2009 til 2010, må beregningsgrunnlaget korrigeres for dette.



Saksbehandler:	Steinar Moen	Arkivnr.:	7431
Telefon:	23 08 14 20	Dato:	04.10.2010
		Erstatter rundskriv:	

Dette vil være aktuelt dersom det f. eks har kommet nye stillinger innen trosopplæring i løpet av 2010.

Disponering av potten

Det er bare økningen av grunnlønnen som skal kostnadsberegnes og tas av potten, dvs. differansen mellom årsbeløpene for grunnlønn før og etter lønnstillegget. Økning i andre godtgjøringer som kommer som følge av lønnsendringen, som f.eks. helge- og høytidstillegg skal ikke kostnadsberegnes, fordi disse godtgjøringene heller ikke er tatt med i beregning av potten. Pensjonskostnader skal ikke tas hensyn til ved disponering av potten. Potten skal heller ikke belastes med lønnstillegg til ubesatte stillinger. Eksempel på disponering av potten er tatt inn som vedlegg 2 til dette rundskrivet.

Representasjon fra organisasjonene

Det er arbeidstakerorganisasjonene som gjennom sitt partsforhold med KA har rett til å forhandle lokalt på vegne av sine medlemmer. Det gjelder også deltakelse i de lønnspolitiske drøftingene etter kapittel 3, pkt. 3.2.1. Disse 20 organisasjonene er:

- Akademikerforbundet
- Arkitektenes fagforbund
- Delta
- Den norske kirkes presteforening
- Det Norske Diakonforbund
- Fagforbundet
- Fellesorganisasjonen
- Forskerforbundet
- Kateketforeningen
- Musikernes fellesorganisasjon
- Naturviterne
- NITO
- Norges Juristforbund
- Norsk Lektorlag
- Norsk Sykepleierforbund
- Parat
- Samfunnsviterne
- Samfunnsøkonomene

- Siviløkonomene
- Utdanningsforbundet

Forholdet til uorganiserte

KA anbefaler å legge til grunn den praksis overfor uorganiserte arbeidstakere som er basert på en dom i Arbeidsretten i 1995 (jf. KS' B-rundskriv nr 64/95). Vi ber våre medlemmer å innrette seg etter følgende: *Uorganiserte arbeidstakere har ikke forhandlingsrett, men arbeidsgiver plikter å vurdere de uorganisertes lønns- og arbeidsvilkår i forhold til de organiserte arbeidstakerne i lokale forhandlinger. Når det gjelder 4.1-forhandlinger plikter arbeidsgiver å opplyse om*

1. arbeidsgiver akter å gi lønnstillegg til uorganiserte arbeidstakere,
2. hvor stor del av potten som aktes disponert til uorganiserte arbeidstakere, og
3. hvilke konkrete lønnsendringer det er tale om.

Tilsatte som er medlem i arbeidstakerorganisasjoner som ikke har partsrett, regnes i KAs tariffområde som uorganiserte.

Praktisk gjennomføring

Det er fellesråd/menighetsråd/styre som organ som står ansvarlig som arbeidsgiver for gjennomføring av forhandlingene. Det vil de fleste steder være hensiktsmessig å velge/utnevne noen til et forhandlingsutvalg. For å få gjennomgående representasjon, kan dette med fordel være arbeidsutvalget. Det er normalt at daglig leder (kirkeverge) deltar i forhandlingene på arbeidsgivers side. Fellesrådet/menighetsrådet/styret bør på forhånd gi fullmakter til forhandlingsutvalget innen gitte rammer. Det er ikke noe til hinder for at rådet/styret delegerer forhandlingsansvaret til daglig leder/administrasjonen der dette er hensiktsmessig. Protokollene fra forhandlingene må skrives i overens-

KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon



Saksbehandler:	Steinar Moen	Arkivnr.:	7431
Telefon:	23 08 14 20	Dato:	04.10.2010
		Erstatter rundskriv:	

stemmelse med fullmakten.

Samordning

I kapittel 3, pkt. 3.2.1 har partene forpliktet seg til å gjennomføre forhandlingene på en «rasjonell og hensiktsmessig måte», og det oppfordres til å «finne praktiske arbeidsformer ved f.eks. å samordne forhandlingene». Dette gjelder i første rekke samordning mellom arbeidstakerorganisasjonene. De sentrale partene har også drøftet samarbeid mellom arbeidsgivere. Vi viser til Retningslinjer for lokale forhandlinger:

«Dersom de lokale partene blir enige om det, kan arbeidstakerorganisasjoner samordne forhandlingene, jf. pkt. 3.2.1 tredje ledd. Arbeidsgivere i et område (f.eks. et prosti) oppfordres til å vurdere teknisk samarbeid for å rasjonalisere arbeidet med forhandlingene.»

Teknisk samarbeid mellom arbeidsgivere innebærer f.eks. en felles, praktisk gjennomføring av de lokale forhandlingene. Det kan oppnevnes én forhandlingsleder for alle arbeidsgiverne, men de enkelte avgjørelser tas i den respektive forhandlingsdelegasjon. Samordningen innebærer ikke at arbeidsgiverne kan operere med en felles «pott» - disse skal uansett holdes atskilt. Protokollene skal skrives med hver enkelt arbeidsgiver.

Samarbeid fellestråd/menighetsråd

Mange steder har både fellestrådet og enkelte menighetsråd arbeidsgiveransvar. Når de lokale lønnsforhandlingene skal forberedes, antar KA at det vil være tjenlig at de menighetsråd som har egne stillinger samarbeider tett med fellestrådet om forhandlingene. Dette bør rådene avklare internt før det tas opp til drøftingene med arbeidstakerorganisasjonene etter HTA kapittel 3, pkt. 3.2.1.

Protokoller

Det skal alltid skrives protokoll fra lokale forhandlinger. 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 det skal gjelde,
- ved uenighet: hva partene ikke kom til enighet om,
- eventuelle forbehold,
- underskrifter fra begge/alle parter.

Ev. uenighetsprotokoll skrives med arbeidstakerorganisasjonen vedr. alle dens medlemmer. Det er anledning for partene å tilkjenne synspunkter i en protokolltilførsel. Ensidige protokolltilførsler tas inn etter underskriftene. Eksempler på protokoller er gjengitt som vedlegg 3 til dette rundskrivet. KA anbefaler ikke at det føres inn felles protokolltilførsler som binder partene ved framtidige lokale lønnsforhandlinger, men at protokollene begrenses til å handle om konkrete lønnsendringer fra de aktuelle virkningsdatoene. Formuleringer av f.eks. lønnsmessige intensjoner hører hjemme i de lønnspolitiske drøftingene etter HTA kapittel 3, pkt. 3.2.1.

Uenighet/anke

Bestemmelsene om framgangsmåten for å løse uenighet i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene er regulert kapittel 4, pkt. 4.1. Det er organisasjonens sentrale ledd som ev. fremmer en ankesak fram for KA til organisatorisk behandling. Dersom dette ikke fører fram, løses tvisten iht. Hovedavtalen § 4-3.

Fristen for å bringe uenighet inn for de sentrale partene er satt til **15.11.2010**.



Saksbehandler:	Steinar Moen	Arkivnr.:	7431
Telefon:	23 08 14 20	Dato:	04.10.2010
		Erstatter rundskriv:	

Lønn og offentlighet

Under lokale lønnsforhandlinger vil det kunne reises spørsmål om i hvilken grad arbeidsgiver kan utlevere lønnsopplysninger om de tilsatte. KA vil her vise til de retningslinjene som staten har gitt i personalmelding (PM) nr 16/2002, og gjengir her hovedpunktene. Vi gjør oppmerksom på at for de av KAs medlemmer som er private virksomheter, gjelder ikke offentleglova og forvaltningsloven.

- Kirkelige organer er omfattet både av personopplysningsloven (pol.), offentleglova (offl.) og forvaltningsloven (fvl.).
- Lønnsopplysninger er etter pol.'s definisjon personopplysninger som ikke kan utleveres uten hjemmel. Skriftlig samtykke fra den tilsatte er en slik hjemmel, og Datatilsynet har lagt til grunn at en tilsatt gjennom sitt medlemskap i en fagorganisasjon har gitt samtykke til at lønnsopplysninger kan utleveres til dennes organisasjon.
- For offentlige organer er opplysninger om lønn likevel ikke underlagt lovbestemt taushetsplikt etter off. og fvl., og lovene gir dermed hjemmel for å utlevere slike opplysninger. Det betyr at arbeidstakerorganisasjonene og andre kan få innsyn i dokumenter som viser lønns plassering til samtlige tilsatte.
- Under forhandlingene anses enhver som har fremmet krav for å ha gitt

samtykke til at opplysningene blir kjent for partene i forhandlingene.

- Innholdet i protokollen fra forhandlingene vil normalt ikke være taushetsbelagt, dersom det begjæres innsyn.
- Oppsummert vil det være slik at arbeidsgiver på eget initiativ kun kan utlevere lønnsopplysninger om den enkelte tilsatte til dennes fagforening. Dersom det begjæres innsyn i dokumenter som inneholder lønnsopplysninger, kan slikt innsyn gis også til andre, f.eks. ved papirkopi. Dokumentet kan ikke inneholde andre sensitive opplysninger, f.eks. fagforeningstilknytning.

Frister/datoer

- Partene lokalt må selv sette fristen for når kravene fra arbeidstakerorganisasjonene skal være overlevert. Dette bør koordineres med det lønnspolitiske drøftingsmøtet.
- Forhandlingene skal gjennomføres innen **30.10.2010**. Partene kan avtale annen frist.
- Resultatet av forhandlingene skal gjøres gjeldende fra **01.08.2010**.
- Frist for anke, dvs. å bringe uenighet inn for de sentrale parter er **15.11.2010**.



Frank Grimstad
adm.dir.

[Vedlegg: Vedlegg 1, 2 og 3](#)