

2023

Lokale forhandlinger  
kap. 4 KS  
høsten 2024



## **Fra protokollen om økonomi pr. 1. mai 2023**

### E – Lokale forhandlinger 2024 HTA kapittel 4, pkt. 4.2.1

Ved hovedtariffoppgjøret 2024 avsettes det midler til lokale lønnsforhandlinger etter HTA kap. 4, pkt. 4.2.1. Andelen av disponibel økonomi som avsettes og virkningsdato, avtales under forhandlingene i 2024.

# Fylkesinfo 12/2023



Det er foreløpig uklart hva som blir pottens størrelse og hvilke føringer som skal gjelde for de lokale forhandlingene i 2024.

Likevel er det mange forberedelser som kan gjøres allerede nå:

- Gjennomføre medlemsmøter og diskusjoner i lokallaget, samt fordeling av roller i forhandlingsutvalg/delegasjon.
- Revidere lokal lønnspolitikk i henhold til HTA kap. 3 pkt. 3.2.
- Gjennomføre kompetansekartlegging i henhold til HTA kap. 3 pkt. 3.3.
- Gjennomføre drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidig kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov i kommunen/fylkeskommunen i henhold til HTA kap. 3 pkt. 3.2.
- Gjennomføre lønnspolitiske drøftingsmøter, jf. HTA kap. 3. pkt. 3.2.1.

## **Revidere lokal lønnspolitikk i henhold til HTA kap. 3 pkt. 3.2.**

Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel.  
Lønnspolitikken skal bl.a. bidra til å:

- Motivere til kompetanseutvikling
- Motivere til mer heltid
- Beholde, utvikle og rekruttere
- Sikre kvalitativt gode tjenenester
- Fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene



## **Revidere lokal lønnspolitikk i henhold til HTA kap. 3 pkt. 3.2.**

Hovedtariffavtalens lønnssystem forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken.

Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av den lokale lønnspolitikken, for å sikre at det er sammenheng mellom kommunens/fylkeskommunens/virksomhetens mål.

Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene.



## **Revidere lokal lønnspolitikk i henhold til HTA kap. 3 pkt. 3.2.**

Det gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidig kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper i kommunen/fylkeskommunen.



# Gjennomføre kompetansekartlegging ihht. HTA kap. 3 pkt. 3.3

## 3.3 Kompetanse – læring og utvikling

...Det er viktig at arbeidstakerne motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at kommunen/fylkeskommunen legger vekt på målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere.

... Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge de ansattes kompetansebehov og analysere kommunens/fylkeskommunens kompetansebehov. På denne bakgrunn og etter drøftinger med de tillitsvalgte, skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak.



## Gjennomføre lønnspolitiske drøftingsmøter, jf. HTA kap. 3 pkt. 3.2.1

De lokale parter skal etter initiativ fra arbeidsgiver, årlig avholde ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøter som samlet omfatter alle lønnskapitlene. Med mindre partene avtaler noe annet, avholdes også særskilte drøftingsmøter for henholdsvis kap. 3., 4. og 5.





Gjennomføre medlemsmøter og diskusjoner i lokallaget, samt fordeling av roller i forhandlingsutvalg/delegasjon.

- Hva kan forberedes allerede nå?
- Hvordan involvere tillitsvalgte og klubber?
- Evaluering av forhandlingsdelegasjonen og forhandlingene fra 2023 mens det er «ferskt»
- Hvordan jobbe i delegasjonen/styret fram mot forhandlingene høsten 2024?



# Skolering

- Forhandlings-/beregningskurs for fylkeslagene primært rettet mot tillitsvalgte og ansatte som har som oppgave å veilede og følge opp lokallagene
- Kurs i forhandlingsledelse, særlig rettet mot nye forhandlingsledere i lokallagene
- Regionale kurs i forkant av tariffoppgjøret (jan/feb 2024)
- Temakurs i forhandlingskompetanse arrangert av fylkeslagene.

***Hva annet kan fylkeslaget bidra med i forkant?***

