

Alle fylkeslag

Lokale forhandlinger i KS området – 2024

# Lokale forhandlinger kap 4

Kurs for LL/HT 17.01.2024

Utdanningsforbundet Vestland

KS tariffområde  
Lokale forhandlinger  
– veiledningshefte 2023



# Plan for dagen

- Forankring i lokallaget, medlemsmøte m.v.
- Arbeid i forhandlingsdelegasjonen, fordeling av roller m.v.
- Kompetansekartlegging jmfr HTA kap 3 pkt 3.2.
- Drøftingsmøte om rekrutteringssituasjonen jmfr HTA kap 3 pkt 3.2.
- Førebuing og gjennomføring av lønspolitisk drøftingsmøte, jmfr HTA kap 3 pkt 3.2.1.



# Vidare skulering

- 24.-25.4. Forhandlingskurs:
  - Beregninger
  - Forhandlingsmodul
  - Utforming av krav
  - Forhandlingar
  - Rollespel
- 29.-30.5. LL/HT-samling
  - Meir om kap 4, årets forhandlingar
  - Kap 3 og 5
- Sentrale kurs for nye forhandlarar
- Hausten
  - Oppfølging



# Kapitteloversikt

## Kapittel 3: Leiarkapitlet

- toppleiarar, rektorar, styrarar, inspektørar, avdelingsledere og andre med ansvar for budsjett, økonomi og/eller personale
- All lønnsdanning skjer i årlege lokale forhandlingar i kommunen

## Kapittel 5: Andre tilsette – med høgare akademisk utdanning

- Få frå Utdanningsforbundet – PP-rådgjevarar
- All lønnsdanning skjer i årlege lokale forhandlingar i kommunen

## Kapittel 4: Dei store gruppene, ca 85% av tilsette i kommunane

- lærarar, sjukepleiarar, fagarbeidarar m.v.
- Kan også innehalde leiarar, td inspektørar
- Sentrale og evt lokale pottforhandlingar

## 1.2 Skjematisk oversikt – forhandlingsordninger i HTA

### Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

#### 3.1 Endret innplassering i lønnskapittel

#### 3.2 Lokal lønnspolitikk

##### 3.2.1 Lokale drøftinger

##### 3.2.2 Lønssamtale

##### 3.2.3 Seniorpolitiske tiltak

##### 3.2.4 Rett og plikt til forhandlingar

#### 3.3 Kompetanse – læring og utvikling

#### 3.4 Ledere

##### 3.4.0 Innledende merknader og stillingskoder for ledere

##### 3.4.1 Lederavlønning – toppledere

##### 3.4.2 Lederavlønning

##### – virksomhetsledere

##### 3.4.3 Lederavlønning – ledere

#### 3.5 Avlønning hovedtillitsvalgt/ fellestillitsvalgt

#### 3.6 Bonus (produktivitets-/ effektivitetstiltak)

#### 3.7 Tilleggslønn

### Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

#### 4.0 Innledende merknader

#### 4.1 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet

#### 4.2 Forhandlingsbestemmelser

##### 4.2.1 Lokale forhandlingar

##### 4.2.2 Særskilte forhandlingar

##### 4.2.3 Rekruttere og beholde arbeidstakere

##### 4.2.4 Kompetanse

### Kapittel 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser

#### 5.0 Innledende merknader

#### 5.1 Stillinger

#### 5.2 Årlig lønnsforhandling

#### 5.3 Annen lønnsregulering

#### 5.4 Prinsipper for lønnsfastsettelse

# Lokal forankring

- Medlemsmøte, klubbmøte
  - Lokal lønspolitikk
  - Historikk, evalueringar
  - Våre prioriteringar, innspel frå medlemmane. NB! Forventningar
  - Klubbhøyringar?
- Forhandlingsdelegasjon
  - Samansetjing
  - Avklare roller
  - Gjennomgå medlemslister
  - Oversikt over lønsstatistikken til fylkeslaget
  - Gjennomgå vedlegg 3
  - Oversikt tidlegare protokollar



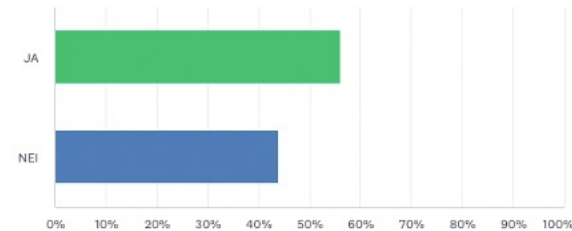
# Kontaktlærartillegg

- SFS2213 minsteressurs kr. 12.000.
- Brukt mykje midlar over tid.
- Kontaktlærartillegget varierer i storleik frå kr 13.500 til kr 42.000.
- Snittet ligg i overkant av kr 28.000.
- 56 % har innført to kontaktlærar pr. klasse
- Mest vanleg med to kontaktlærarar på ungdomstrinnet

## To kontaktlærarar

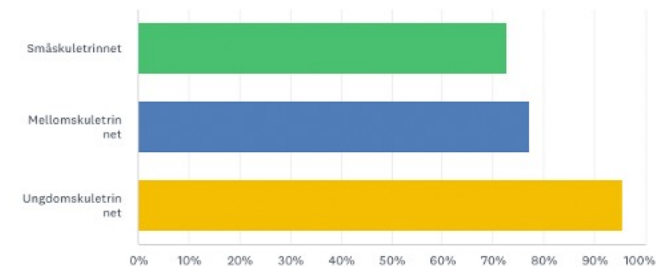
Er det innført ordning med to kontaktlærarar per klasse (no eller tidlegare)?

Besvart: 41 Hoppet over: 2



Om "JA" på førre spørsmål. Kva klassetrinn er ordninga med to kontaktlærarar pr. klasse innført (spesifiser kort ordninga i kommentarfeltet)?

Besvart: 22 Hoppet over: 21



# Lokale lønnsforhandlinger i kommunesektoren

I et ferskt FoU-prosjekt har KS undersøkt hvordan lønnsforhandlingene i kommunesektoren foregår. Det viser at de fleste kommuner og fylkeskommuner har laget en lokal lønnspolitikk, og at forhandlingsresultatene gjerne samsvarer med denne politikken.



# Lokal lønspolitikk 1

- Med ein lokal lønspolitikk forstår vi eit dokument som er resultat av eit lokalt samarbeid om kva som skal leggjast til grunn for lokale lønstillegg og lønsinnplassering.
- Døme Bergen: [6340424 \(bergen.kommune.no\)](https://6340424.bergen.kommune.no)
- HTA pkt 3.2: *Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene.*

# Lokal lønspolitikk 2

HTA 3.2. Lønnspolitikken skal:

- skape forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken
- bidra til å motivere til kompetanseutvikling
- bidra til å beholde, utvikle og rekruttere
- bidra til å sikre kvalitativt gode tjenester
- legge til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter
- vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling
- fastsette kriterier for innplassering i avansementstillinger
- fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene
- utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement for arbeid av lik verdi

# Prinsipp for lokal lønsdanning

Ekstern rapport om lokale lønstillegg i skulen:

- Lokal løn verkar ikkje motiverande på lærarar, kan verke negativt på arbeidsmiljø
- Leiarar uttrykkjer ikkje behov for lokal løn, vil heller prioritere gruppetillegg
- Den enkleste anbefaling for å øke lærernes prosedyremessige rettferdighet på er å benytte så objektive og etterprøvbare kriterier som mulig i beslutninger om og begrunnelse for fordelingen av lokale lønnsstillegg. Dette vil også kunne være en fordel for lederne som vil oppleve enklere prosesser som også sannsynligvis vil frigjøre ledertid til viktigere lederoppgaver, slik som for eksempel pedagogisk ledelse.

## Prinsipper for lokal lønnspolitikk i Bergen kommune



# Fleire vegar til høgre løn i kapittel 4

## 4.2.1 Lokale pottforhandlinger

- De sentrale parter kan avsette en del av rammen til lokale forhandlinger – pottforhandlinger
- Potten er en prosentandel av lønnsmassen i den enkelte kommune
- Alle organisasjonene forhandler med kommunen om fordeling av potten

## 4.2.2 Særskilte forhandlinger

- Ved bl.a. omgjøring av stillinger og endringer i ansvar og arbeidsområde
- Arbeidsgiver må stille meg egne midler

# Fleire vegar til høgre løn i kapittel 4

## 4.2.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere

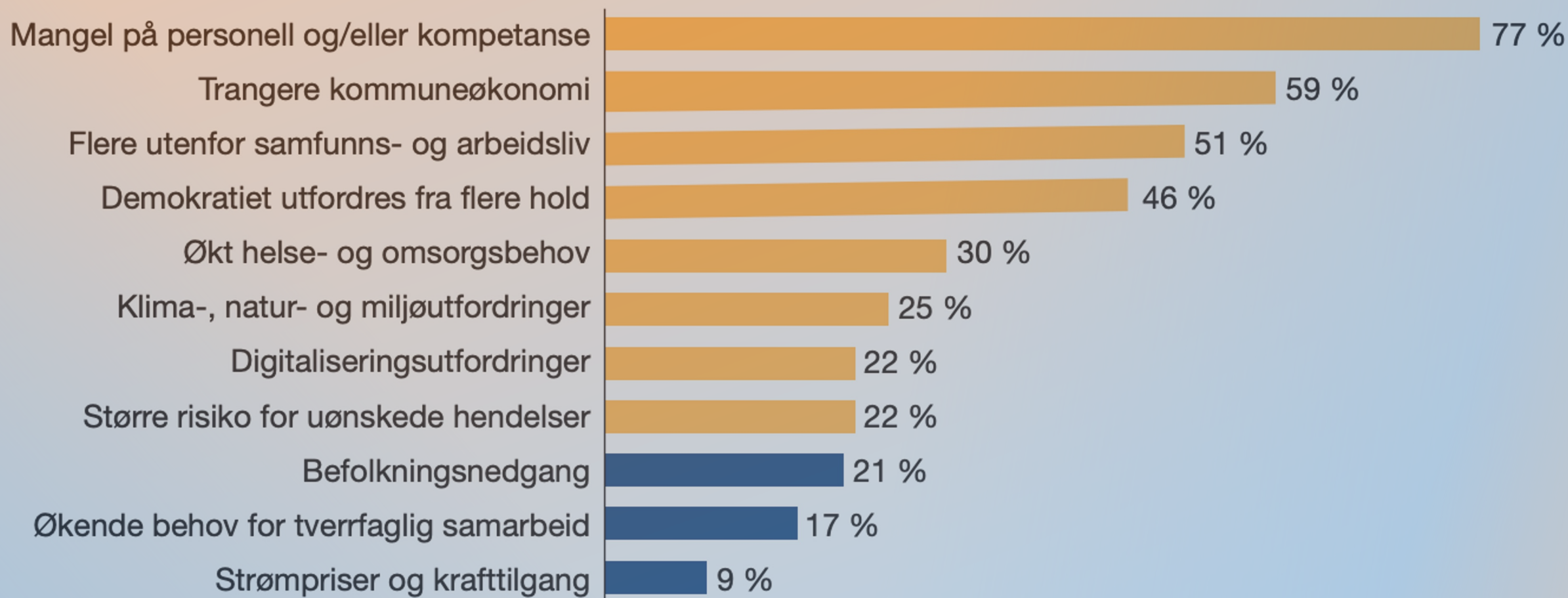
- Arbeidsgiver stiller med egne midler

## 4.2.4 Kompetanse

- Når arbeidstaker tatt gjennomført relevant videreutdanning
- Arbeidsgiver stiller med egne midler

*Før 4.2.1 forhandlingene: Gå gjennom og se om det er krav som kan stilles utenfor potten – og bør omfattes av de andre forhandlingsbestemmelsene.*

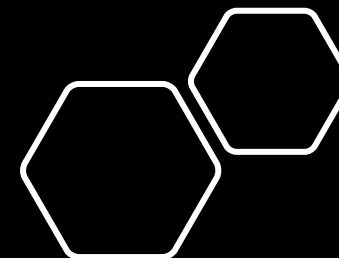
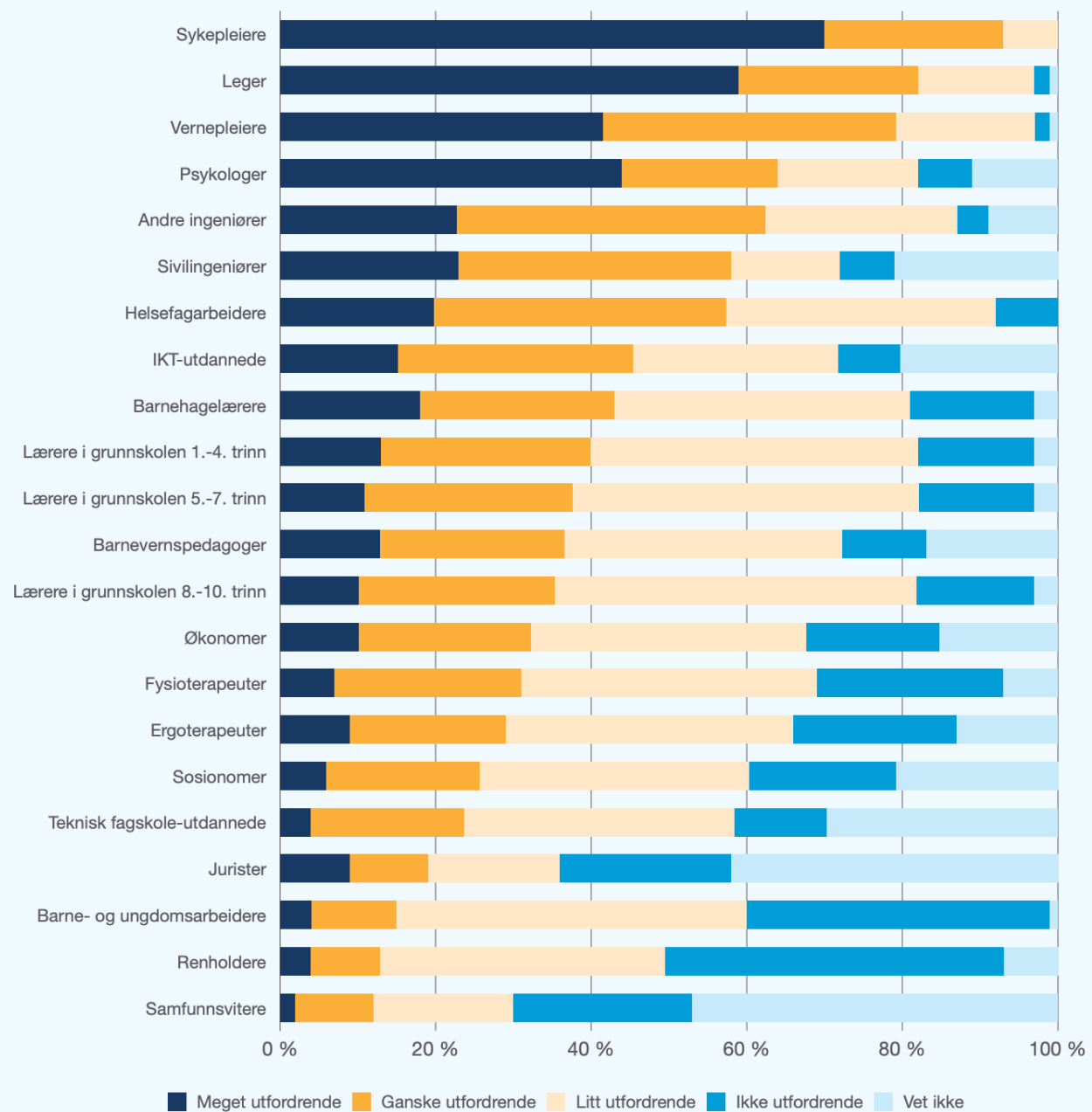
**Figur 3.1 Andel av kommuner som har nevnt ulike utfordringer\***



\* Kategorier som kan knyttes til utfordringer nevnt i debatheftet er markert i oransje. N = 238.

Kilde: Kommuners svar på KS' debathefte, bearbeidet av Menon Economics

**Figur 3.3: Rekrutteringsutfordringer i kommuner. N=168.**



# Drøftingsmøte om rekrutteringssituasjonen

*HTA 3.2: Det gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidig kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper i kommunen/fylkeskommunen/bedriften.*

- Strategisk val:
  - er det gunstig for oss at rekruttering vert eit sentralt tema i forhandlingane?
  - er det andre grupper som kan profitere meir på dette tema?
- Viktig at forhandlingar om rekruttering også vert ført som 4.2.3-forhandlingar

# Drøfting på borda

- Kva erfaring har vi med prosessar i lokallaget i forkant av forhandlingar? Korleis forankrar vi våre krav?
- Har de ein lønspolitisk plan i kommunen, og korleis vert denne brukt i forhandlingane? Har de gode tips for å påverke lønspolitisk plan i retning våre verdiar og prinsipp?
- Verkar «rekrutterings-kortet» gunstig for vårt resultat i forhandlingane?



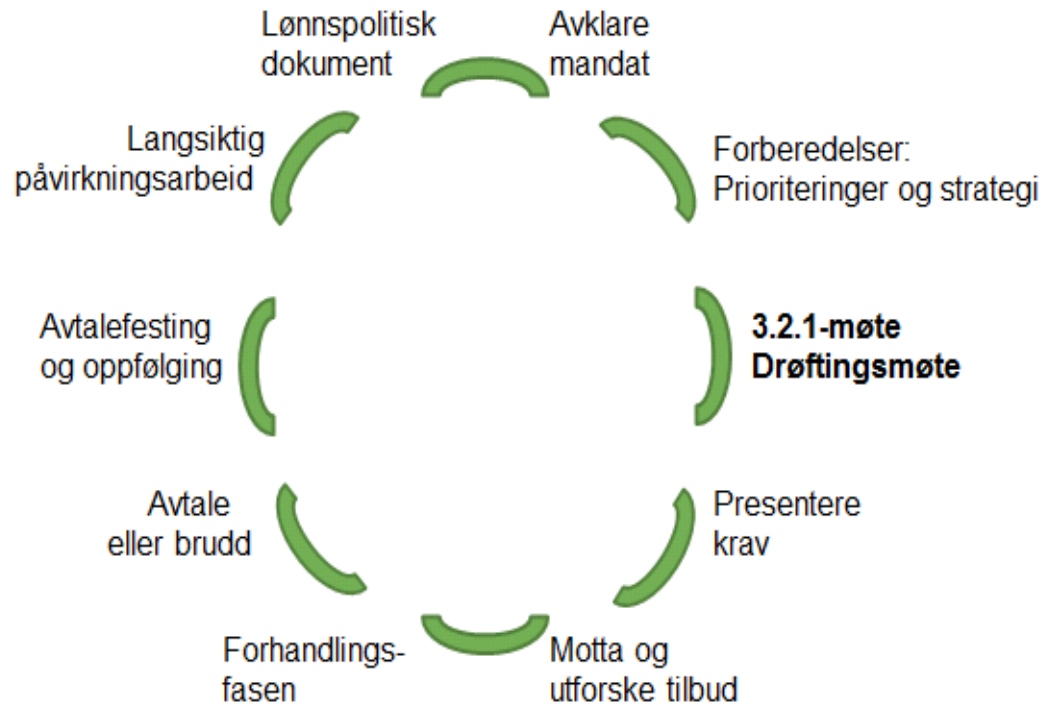
### 3.2.1-møtet

Forhandlingane om forhandlingane

## 3.2.1 Lokale drøftinger

*De lokale parter skal etter initiativ fra arbeidsgiver, årlig avholde ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøte(r) som samlet omfatter alle lønnskapitlene. Med mindre partene avtaler noe annet, avholdes også særskilte drøftingsmøter for henholdsvis kapittel 3.4, 4 og 5.*

*HTA 3.2.1*



# Kva skal drøftast på 3.2.1-møtet?

*«Drøftingene skal ta utgangspunkt i kommunens/fylkeskommunens totale situasjon, lokal lønnspolitikk, retningslinjer for lokale forhandlinger , (jf. vedlegg 3) og bruk av hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser.*

*Videre drøfter partene kriterier for lokale lønnstillegg.»*

**HTA 3.2.1**



# Baklengs planlegging

Kva er de misfornøgde med etter desse forhandlingane?

- Arbeidsgjevar si manglande vilje til å lytte til innspel, mangelfull informasjon og manglande vilje til å gje løn for kompetanse.
- Forhandlingane vart sett opp i haustferien etter påtrykk frå Fagforbundet.
- Innleiande drøftingsmøte a) berekningsutvalet = kommunen, b) for mykje av potten ut i fyrste tilbod, ca. 75 %.
- Arbeidsgjevar legg ikkje fram relevant talmateriale, verken før eller etter forhandlingane.
- Litt rot med lister som ikkje er komplette og oppdaterte. Manglar namn og resultat for skule.
- Arbeidsgjevar klaga på mangel på tid og folk til å ha reelle forhandlingar.
- Listene til arbeidsgjevar og oversikt over utrekning.
- Informasjonsflyten i forhandlingane. Vanskeleg å få ut «våre» pengar.
- Litt tynt talmateriale frå arbeidsgjevar.
- Stor del av potten vart delt ut i første tilbod.
- Pro rata for lærarane i skulen.
- Det gjekk lang tid før vi fekk informere medlemmane våre.
- Arbeidsgjevar sin tidsplan heldt ikkje. Det vart mykje venting.
- Arbeidsgjevar var lite villig til å gå i dialog og svare på spørsmål under forhandlingane.
- Tida for forhandlingane vart lagd slik at gjennomføringa vart lagd til haustferien.
- Ikkje oppdatert lønnslistar. Ikkje satsing på lokalt kompetanselønssystem. For mykje av potten til harmonisering av kontaktlærartillegg og ped.leiartillegg.
- Låg pro rata for lærarar i grunnskulen.
- Låg pro rata totalt sett.
- Uorganiserte fekk same lønstillegg som dei organiserte. Arbeidsgjevar tek ikkje inn over seg at det også spesielt innan skule også er rekrutteringsutfordringar som bør takast på alvor.
- Hentar ikkje ut meir enn forventa.
- Kunne ønska oss at fleire enn kontaktlærarar hadde fått tillegg.
- Nivået på avdelingsleiar og assisterande styrar er framleis for lågt samanlikna med kommunar rundt oss.
- Dårleg utteljing i barnehage.
- Fekk ikkje optimalt på avdelingsleiarane og assisterande styrar.
- Arbeidsgjevar nekta å forhandla om funksjonstillegg.
- Å få bekrefta at lokale forhandlingar må avskaffast.
- Heile delegasjonen var ny. Ser i etterkant at ein kunne stilt meir spørsmål.

# Tema i det lønnspolitiske drøftingsmøtet:

*Erfaringer fra tidligere  
forhandlinger*

*Forhandlingsforløp*

*Gjensidig informasjon om  
forhandlingsutvalgets  
sammensetning*

*Hvem som omfattes av  
forhandlingene, herunder  
forholdet til de  
uorganiserte, jf. HTA  
vedlegg 3.*

*Lokal lønnspolitikk og -  
kriterier. Det skal  
tilstrebes enighet om  
kriteriene*

*Tydelighet i prioriteringer  
og begrunnelser fra alle  
parter*

*Hvilken statistikk og  
hvilke lønnsopplysninger  
arbeidsgiver skal legge  
fram i forbindelse med  
forhandlingene*

*Rutiner for informasjon  
om  
forhandlingsresultater*

*Vedlegg 3 , HTA*

# Vedlegg 3 – God forhandlingsskikk

Følgende legges til grunn ved gjennomføring av lokale forhandlinger etter pkt. 4.2.1 dersom partene lokalt ikke blir enige om annet:

- Partene lokalt nedsetter et beregningsutvalg som fastsetter pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter pkt. 4.2.1. •
- Partene lokalt berammer tidspunkt for oversendelse av krav fra arbeidstakerorganisasjonene til arbeidsgiver.
- Organisasjonene gis anledning til å begrunne sine krav før arbeidsgiver i felles møte legger fram første tilbud.
- Første tilbud bør gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver og ikke omfatte for stor del av den samlede pott.
- Tilbudet skal 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.
- Underskriving av protokoller utstår til hele potten er fordelt og organisasjonene har fått oversikt over samlet bruk av potten

## 3.2.1-møtet legg premiss for forhandlingene

Her sender både arbeidsgjevar og dei ulike fagforeiningane viktige signal

- Få fram dine hovedprioriteringar i dei komande forhandlingane
- Bruk lønnspolitisk dokument med kriterier som ein referanse
- Fang opp signaler fra arbeidsgiver og de andre fagforeningene – som kan være nyttig seinere
- Vær tydelig og med gode begrunnelser
- Bygg bro mellom arbeidsgivers og din argumentasjon

# Viktige avklaringar i 3.2.1-møtet

- Totalpotten skal avklarast
  - Eit felles berekningsutval
  - Uorganiserte skal være med
- Partane skal bli samde om kva statistikk og kva lønsopplysningar arbeidsgjevar skal leggje fram
- Framgongsmåten og rekkefylgja i forhandlingene skal avtalast
  - HTA vedlegg 3 med mindre annet avtales lokalt
  - Størst først
  - Nok tid
  - Fagforeningene grunngjev sine krav før arbeidsgjevar kjem med tilbud

*HTA 3.2.1 og vedlegg 3*

# Referatet er eit viktig dokument

## Drøftingar etter 3.2.1 er ikke drøftingar etter HA

- Arbeidsgjevar kan ikkje bruke styringsretten

## Det skal lagast referat

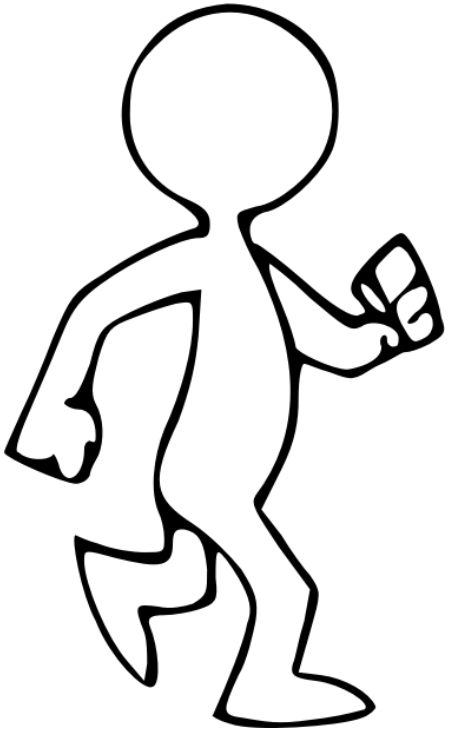
- Semje: oppfylging i forhandlingene
- Usemje skal framgå
- Referatet skal godkjennast av deltakarane

Blir det brudd, vil den sentrale behandlinga leggje stor vekt på kva som står i 3.2.1-referatet når usemja vert handsama

# I drøftingsmøtet skal du også tenke på

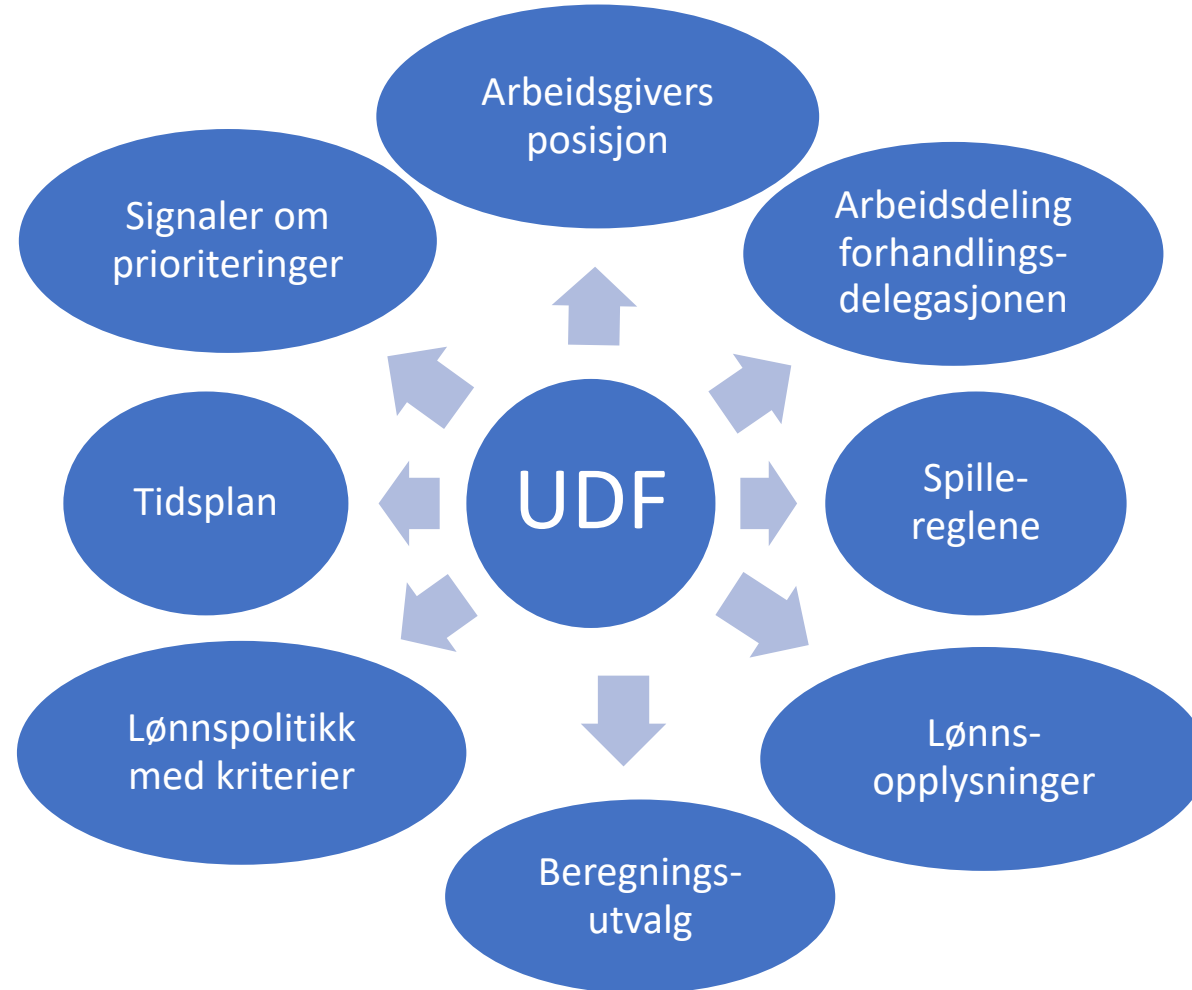
- Bidra til dialog – framfor å understreke motsetninger
- Dette er ikke tid og sted for å opponere mot lokale lønnsforhandlinger som sådan
- Ikke omkamper om allerede nedfelte kriterier for lokale lønnstillegg i den lokale lønnspolitikken
- Opptre saklig – legg vekt på fakta
- Vær forberedt!
- Bidra til å skape en god tone og et godt klima
- Vis deg interessert gjennom å lytte til de andre
- Kle deg passelig pent og formelt
- Hils!
- Vær formell – tydeliggjør rollene.

# Kva bør vi vere førebudd på før vi går inn?



- Kommunen sin lønspolitikk – lønspolitisk dokument
- Resultat av dei siste forhandlingane og evalueringar
- Avtaleverket
- Lønnsopplysningar for eigne medlemmer - og andre
- Utdanningspolitikk og prioriteringar.
- Argumentasjon kring eigne hovudprioriteringar
- Førebu synspunkt på alle tema som skal takast opp i møtet
- Sist, men ikkje minst; kva vil du med dette 3.2.1 møtet?

## Kva vil VI med 3.2.1 - møtet



# Kva bør vere på plass når du går ut derfra?

Storleik på potten er avklara eller berekningsutval er nedsett

Har avklara kor mykje av potten som blir lagt ut i første tilbud

Tidsplan: datoar og forhandlingsrekkefølge

Du har formidla hovudretning/prioriteringar frå UDF si side

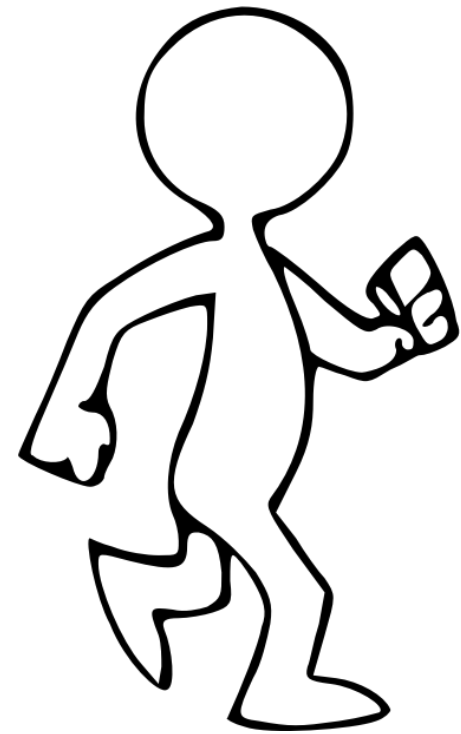
Sikre at arbeidsgjevar faktisk har til hensikt å informere om krav/tilbud undervegs.

Du har avklara at de får grunngje krava i fellesmøter der arbeidsgjevar etterpå legg fram tilbod.

Har avklara kva lønnsopplysningar vi treng

Har bedt om å få lønnsopplysningar i Excel

Referat



# Diskusjon på borda

- Legg arbeidsgjevar fram signal og eigne prioriteringar i 3.2.1-møtet?
- Er det samsvar mellom signala i 3.2.1-møtet og forhandlingsresultatet?
- Legg vi eit godt grunnlag for reelle forhandlingar gjennom 3.2.1-møtet?
- Del erfaringar og tips frå 3.2.1-møtet.

LEDELSEN TILBYR DERE  
ALTSÅ ËN FIREDEL  
AV DEN SAMLEDE  
LØNNSPOTTEN ....

ËN FEM-  
DEL!

EH... MEN  
KJELL...

SER JEG UT  
SOM JEG ER  
DUM, THORSEN?

VEL... HMMPFH!

IKKE FÅ MEG  
TIL Å SI ËN  
HUNDREDEL!