

# Status lokale forhandlinger 2024

HTA Kap 4.2.1 i Rogaland fylkeskommune

# Overordnede målsettinger

1. god  
reallønnsvekst til  
vår  
medlemsgruppe  
etter fem år med  
reallønnsnedgang.



2. at flest mulig av  
medlemmene våre  
på kap 4 får  
uttelling lokalt i  
tariffoppgjøret  
2024.

# Viktige tall og begreper for tariffoppgjøret 2024

1. Hvilken betydning har tallstørrelsen 5,2% i årets tariffoppgjør?
  - Det er rammen for lønnsoppgjøret i 2024.
2. Hvilken betydning har tallstørrelsen 1,1% i årets tariffoppgjør?
  - Det er sentrale parters avsetning fra rammen til lokale pott-forhandling per 1. oktober.
3. Hvilken betydning har tallstørrelsen 0,275 i tariffoppgjøret?
  - Det er årsvirkningen av det lokale oppgjøret. (3 mnd virkning i 2024.)
4. Hvilken betydning har kroner 22 783 900,- i det lokale oppgjøret?
  - Det er størrelsen på potten TBSK har beregnet for det lokale oppgjøret i Rfk.
5. Hva innebærer uttrykket *pro rata* i forhandlinger?
  - Hvis en gruppe har fått like stor prosentvis andel av potten som den samme gruppen utgjør av den lønnsmassen potten er beregnet fra, har man fått uttelling lik *pro rata*.

# Vedtak i lønnsutvalget for arbeidsgivers føringer

- Det gis **individuelle tillegg** i tråd med lønnspolitisk dokument og følgende **hovedprioriteringer** fra arbeidsgiver:
  - Konkurransedyktig lønn for ansatte med **nøkkelkompetanse som det er særskilt viktig å beholde** i fylkeskommunen, herunder byggeleder og IKT personell.
  - Justeringer og utjevninger av utilsikta lønnsforskjeller mellom enkeltpersoner og grupper.
  - **Endringer** i forhold til ansattes **ansvar og/eller arbeidsoppgaver**.

*Kilde: brev fra fylkesdirektøren til organisasjonene 15. august 2024.*

# Å ikke se skogen for bare trær

1. Hva 'mangler' i lønnsutvalgets vedtak for arbeidsgivers føringer?
  - **Lærerne især.**
2. Hvor mange arbeidstakere tilhører gruppen undervisningspersonell i Rfk?
  - **2518.**
3. Hvor mange av mange av dem er medlem i Utdanningsforbundet?
  - **1385 (55%)**



# Fra 3.2.1-møte 21.august 2024

- **Omforent!**

Alle ansatte med minst 18 års lønnsansiennitet gis et kronebeløp av lik størrelse innenfor 40% av potten.

Tillegget vil utgjøre 3900,- kroner for ansatte i 100% stilling.

ansiennitet	18	Total
	antall forekomster	antall ansatte
Gruppe 1	672	1178
i prosent	57,05 %	31,35 %
gruppe 2	1540	2546
i prosent	60,49 %	67,75 %
ledere kap 4		34
gruppe 1 og 2	2212	3758
i prosent	58,86 %	99,10 %

\*antall forekomster i vår medlemsmasse  
samsvarer med forekomster for alle ansatte  
(67,75%)

# Forts. fra 3.2.1-møtet 21. august 2024

- **Vår videre prioritet i forhandlingsprosessen**



Prioritering av kompetanseutvikling (modul-skoleringen) ifbm inkluderingsprosjektet.



Nyansatte som er lønnsinnplassert med minstelønn for sin stillingskode og sitt ansiennitetstrinn skal omfattes av forhandlingene med tanke på deres generelle lønnsutvikling.



Lønnsendring på bakgrunn av endret ansvar og oppgaver, samt for å rekruttere og beholde ansatte med nøkkelkompetanse, må gjøres i særskilte forhandlinger. (HTA 4.2.2 og 4.2.3)

# Noen viktige problemstillinger

- Arbeidsgivers aversjon mot **kollektiv tenkning og prioritering av grupper**.
- Hvordan setter arbeidsgivers **anbefalinger** fra nærmeste leder skranker for lokal uttelling til medlemmene våre?
- Er målsettingen om å oppnå **pro rata realistisk**? 1/3 av mindrelønnsutviklingen til lærerne er forklart med resultatet fra lokale forhandlinger i perioden 2004 – 2019.
- Har vi greid å identifisere **medlemmene som ikke har vært omfattet av modulskoleringen** ifbm inkluderingsprosjektet? Viktig for vår troverdighet i forhandlingene!
- **Når er tilbudet ikke godt nok?** Det er forhandlingsdelegasjonen som tar beslutningen om aksept av tilbudet eller tar beslutningen om å bryte forhandlingene.

