

Til

- Styret i Naturviterne – Kommune
- Fylkeskontakter
- Fylkesarbeidsutvalg
- Tillitsvalgte i KS-området
- Naturviternes medlemmer KS-området
- Hovedstyret

RUNDSKRIV 2019

Oslo, mai 2019

ÅRLIG LØNNOPPGJØR 2019 I KS-OMRÅDET

Lønnsoppgjør etter Hovedtariffavtalen kapittel 3 og 5

Tidspunktet for de årlige lønnsforhandlingene for ansatte i kapittel 3 og 5 nærmer seg ☺

Sammendrag av de viktigste momentene ved årets lokale lønnsoppgjør:

Anbefalt krav:

- 1) Kravet bør reflektere at man skal gjennomføre forhandlinger, få et resultat som gjenspeiler medlemmenes arbeidssituasjon og lønnsutviklingen i samfunnet (4-4,5 %).
- 2) Sikre at alle medlemmene har lønn som minimum er i tråd med minstelønningene for ansatte med mastergrad i kapittel 4.

Mål for forhandlingene:

- 1) Et godt lønnsoppgjør ☺
- 2) Naturviterne anslår at gjennomsnittet i kapittel 5 får 4 % og ansatte i kapittel 3 får 4,2 % i 2019.

Virkningsdato: 1. mai 2019

Forhandlingsfrist: 1. oktober 2019

Sammendrag

Det sentrale lønnsoppgjøret for ansatte i kommuner- og fylkeskommuner har vært bra i 2019. Gjennomsnittet av de ansatte i kapittel 4 kommer til å øke lønnen med 3,88 % i løpet av 2019.

Ansatte i kapittel 3 og 5 bør ta utgangspunkt i lønnsutviklingen for ansatte med sentral lønnsdannelse (kapittel 4) og deretter lage egne krav som tar hensyn til stillingens kompleksitet, den ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppgjøret. Man bør også se hen til lønnsnivået for tilsvarende stillinger i arbeidsmarkedet.

Det er god forhandlingskikk å redusere kravet i løpet av forhandlingene, så kravet bør være noe høyere enn det man mener er et akseptabelt nivå.

Informasjon om lønnsoppgjøret 2019

Ved tariffoppgjøret i 2019 var det utdanningsgruppene i kapittel 4 som ble prioritert, spesielt de med høyskoleutdanning.

Akademikerne og UNIO brøt forhandlingene den 30. april og var i mekling 22.-23. mai. LO og YS aksepterte tilbudet fra KS. Rammen for lønnsoppgjøret er 3,247 %.

Tilbudet som ble akseptert av LO og YS består av et generelt lønnstillegg med virkning fra 1. mai. Dette lønnstillegget er forskjellige kronetillegg ut fra hvilken utdanningsgruppe stillingen er plassert under og hvilken ansiennitet den enkelte ansatte har. Kronetilleggene varierer fra kr 8 000 til kr 20 000.

Stillinger med krav om mastergrad med 16 års ansiennitet får et tillegg på kr 19 500 (3,23 %).

Lærer og Adjunkt står i utdanningsgruppe sammen med sykepleier-stillingene. Det er sykepleierne som har vært målet for lønnsøkningen, lærerstillingene følger med på lasset. Sykepleierforbundet er forbannet på Utdanningsforbundet!

Grunnlaget for bruddet var forholdsvis lave lønnstillegg for lærergruppene adjunkt med tillegg (3,03 %), lektor (3,23 %) og lektor med tillegg (3,17 %), sammenlignet stillingene lærer (8,53 %) og adjunkt (6,75 %).

I tillegg ble ulempetilleggene (kvelds-, natt-, lørdags- og søndagstillegg) vesentlig hevet fra 1. januar 2019. Dette treffer hovedsakelig ansatte innenfor helse- og omsorg.

Sykepleierne har dermed fått i både pose og sekk. Total lønnsøkning for sykepleierne er på 12 %.

Lønnsutvikling for de som er hos samme arbeidsgiver lenge

Fra TBSK-rapporten for 2019 (side 37):

3.3.5 Identiske arbeidstakere/virkning av at arbeidstakere begynner og slutter

Identiske arbeidstakere:

Lønnsvekst for arbeidstakere som var ansatt i samme kapittel i KS-tariffområdet både pr. 1.12.2017 og 1.12.2018 (identiske arbeidstakere) var (månedsførtjeneste):

Kapittel	Identiske personer	Alle (3.4.1)	Differanse
Kap. 3.4	3,9 prosent	3,3 prosent	+0,6 %
Kap. 4	2,5 prosent	2,0 prosent	+0,5 %
-Ledere	2,2 prosent	2,5 prosent	- 0,3 %
-Gruppe 1	2,4 prosent	1,9 prosent	+0,5 %
-Gruppe 2	2,6 prosent	2,1 prosent	+0,5 %
Kap. 5	3,7 prosent	3,3 prosent	+0,4 %

Lønnsveksten for identiske arbeidstakere er høyere enn det som en vanlig gjennomsnittsberegning viser for alle kapitler.

Arbeidstakere som begynner og slutter:

Ansatte som slutter og begynner kan virke på lønnsveksten. Ansatte som slutter kan ha lavere lønn enn de som begynte og omvendt. Dersom ansatte som slutter har lavere lønn enn de som begynner vil dette isolert føre til høyere lønnsvekst og lønnsglidning.

Gjennomsnittlig lønnsvekst for identiske personer (stabil arbeidskraft) ligger ca. 0,5 % høyere enn gjennomsnittet for alle ansatte!

– Derfor må forhandlingsresultatet ligge godt over gjennomsnittlig lønnsutvikling.

Bakgrunnsinformasjon

Naturviterne i KS-området hadde en svakere lønnsutvikling enn gjennomsnittet i kapittel 5 frem til 2018. Forklaringene kan være sammensatte, men det er viktig at våre medlemmer vet at det ikke har vært noen lønnsfest blant Naturviternes medlemmer, hvis arbeidsgiver hevder at kapittel 5 har fått så mye...

- Gjennomsnittslønn for alle ansatte (inkl. deltidsarbeidende) i Norge: kr 547 320 (SSB)
- Gjennomsnittlig lønn for **alle** Naturviternes medlemmer i KS-området er kr 613 846 pr. 1. november 2018 (+ 2,95 %)
- For medlemmer med **mastergrad** er gjennomsnittslønn kr 628 000 (+ 2,8 %)
- For medlemmer med **bachelorgrad** er gjennomsnittslønn kr 579 000 (+ 2,5 %)

Se lønnsstatistikk på www.naturviterne.no

Store forskjeller på forskjellige utdannings- og yrkesgrupper:

Det har vært stor etterspørsel etter tannleger, leger, psykologer og ingeniører siden etableringen av lokale lønnsoppgjør i 2002. Kommunenes behov for å rekruttere og beholde disse yrkesgruppene har medført vesentlig høyere lønninger disse yrkesgruppene i perioder.

Hvis det var slik at alle lønnskapitlene skulle hatt samme lønnsvekst, så er det de andre yrkesgruppene i kapittel 3 og 5 som må betale for dette ved tilsvarende lavere lønnsvekst. Dette er urettferdig, og Naturviterne kan ikke akseptere at et slikt prinsipp legges til grunn for forhandlingene.

Rådgiving fra KS til kommunene vedr. forhandlinger etter kap. 3.4 og 5.1

- **KS anbefaler at det gjøres egne beregninger**

Det anbefales å beregne nøkkeltallene for årslønnsvekst, overheng og lønnsglidning m.m. for egne stillinger i kommunen i henholdsvis kapittel 3.4 og kapittel 5. Slike beregninger er nødvendige for å kunne sammenligne lønnsveksttall med andre grupper av arbeidstakere, f.eks. arbeidstakere lønnet etter kapittel 4 i HTA.

Naturviterne mener at det er viktig at Akademikernes medlemsforeninger aktivt arbeider med å sikre at lokale lønnsoppgjør fortsatt skal være frie, og at det ikke er de sentrale partene som skal bestemme hva som passer den enkelte kommune best, eller begrense de lokale parters muligheter til å tilpasse seg arbeidsmarkedet og lokale behov.

Lokalt overheng og lønnsglidning

Hva er et overheng? "Lønnsoverhengen beskriver hvor mye lønnsnivået ved utløpet av ett år ligger over gjennomsnittsnivået for året. Det forteller dermed hvor stor lønnsveksten fra ett år til det neste vil bli dersom det ikke gis lønnstillegg i det andre året."

Dersom arbeidsgiver insisterer på å beregne et lokalt overheng (og/eller lønnsglidning), må det beregnes eget overheng for hver enkelt fagforening. De forskjellige elementene i overhengen må vurderes enkeltvis.

Hva bør være med i beregning av lokal overheng?

- | | |
|--|-----|
| 1. Lønnsøkning på grunn av økt ansvar/nye arbeidsoppgaver | NEI |
| 2. Lønnsøkning på grunn av ny/økt kompetanse | NEI |
| 3. Lønnsøkning på grunn av arbeidsmarkedet (rekrutter å beholde) | NEI |
| 4. Lønnsøkning på grunn av resultatoppnåelse | JA |
| 5. Lønnsøkning på grunn av økt effektivitet | JA |
| 6. Normale lønnstillegg i tråd med lønnsutvikling i samfunnet | JA |

Hva bør være med i lokal lønnsglidning?

- | | |
|---|-----|
| 1. Rekruttere og beholde | NEI |
| 2. Nye stillinger | NEI |
| 3. Differanse mellom en som slutter og en som begynner | NEI |
| 4. Automatiske lønnsopprykk knyttet til ansiennitet el. | JA |

Bruk av overheng og glidning lokalt:

- Positivt: Overheng og lønnsglidnings betraktninger er godt egnet til å gi budsjettansvarlige en oversikt over hva som kan forventes i fremtiden
- Negativt: Overheng og lønnsglidning er ikke egnet for forhandlinger på individnivå, eller for små grupper. Lønnsendringer på grunn av tilbud om ny jobb, ny kompetanse, større ansvar, nye stillinger osv. gir urimelige og utilsiktede utslag.

Tariffpolitiske forutsetninger er borte ☺

KS og Akademikerne er nå enige om å ikke lengre ha egne tariffpolitiske forutsetninger. Den nye teksten i kapittel 5.1: Årlige lønnsforhandlinger:

«Forhandlinger etter denne bestemmelsen bør gjennomføres i tidsrommet mellom 01.05 og 01.10 hvert år.

Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunen, fylkeskommunen, virksomhetens og bedriftens totale situasjon, herunder økonomi, krav til effektivitet samt lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder.

Ved forhandlinger kan det avtales både generelle og individuelle tillegg samt avtales at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver.

Virkningsdato for lønnsendringene er 1.5 med mindre partene lokalt har kommet til enighet om en annen virkningsdato for iverksetting.»

Lønnsnivå for stillingskoder i kapittel 3 og 5 (grunnlønn):

Tittel	Stillingskode	Årsverk	Gj.lønn	Økning
Kapittel 5				
Advokat	8001	168	783 600	3,9 %
Arkitekt	8535	348	624 960	3,5 %
Ingeniør	8084	4 108	575 028	2,9 %
Jordmor	8209	375	549 780	3,2 %
Konservator	8103	73	572 760	1,8 %
Leder kapittel 5	8451	2 792	629 160	- %
Lege	8527	1 441	840 564	4,0 %
Psykolog	8470	561	627 576	3,0 %
Rådgiver	8530	13 646	588 300	2,7 %
Tannlege	8301	1 023	694 860	2,2 %
Kapittel 3				
Ass. Rektor/Avd. leder	9954	2 631	671 304	3,5 %
Rektor /leder	9951	2 502	726 276	2,6 %
Leder	9454	4 588	604 968	-
Leder kapittel 3.4	9451	8 106	692 472	2,6 %
Kommunalsjef	9440	1 302	845 544	-
Øverste administrative leder	9430	427	1 017 696	4,0 %

Gjennomsnitt for alle ansatte i kapittel 5: kr 610 320

(Kilde: TBSK 2018)

Ny pensjonsordning for offentlig ansatte fra 1/1 2020

Det er avtalt ny pensjonsordning for offentlig ansatte fra neste år. De som er født i 1962 og tidligere beholder den gamle brutto-ordningen. For denne gruppen er det sluttlønn som gir pensjonsgrunnlag. Ved endring av pensjonsordningen er det årskullene 1962, 1961, 1960 og 1959 som kommer dårligere ut enn tidligere.

For ansatte født i 1963 og vil den nye pensjonsordningen medføre at det er gjennomsnittslønnen gjennom karrieren som gir pensjonsgrunnlaget. I forhold til lønnsoppgjøret vil denne forskjellen medføre at de som er født før 1962 fortsatt kan få veldig god uttelling for lønnsøkning kort tid før pensjonsalder. Naturviterne vil anbefale tillitsvalgte å vurdere om ansatte født før 1962 bør prioriteres før de går av med pensjon.

Virkningstidspunkt for den årlige lønnsreguleringen

Virkningstidspunkt for lønnsforhandlinger for kapittel 3 og 5 er **1. mai**, med mindre partene lokalt kommer til enighet om en annen virkningsdato. Naturviterne har ikke noe i mot at det brukes 1. juli eller 1. september som virkningsdato, hvis partene lokalt mener at dette gir et bedre forhandlingsresultat.

Noen arbeidsgivere ønsker å bruke 1. januar som virkningsdato. Erfaringene viser at dette over tid gir en lavere lønnsutvikling for de ansatte. Naturviterne oppfordrer medlemmene til å være forsiktige med å inngå avtaler med virkningstidspunkt 1. januar.

Hvis én av partene (arbeidsgiver eller arbeidstaker) ønsker å beholde 1. mai som virkningsdato, så blir det 1. mai.

Krav om forhandlinger om den årlige lønnsreguleringen

Det er arbeidsgivers ansvar å ta initiativ til forhandlingene. Hvis arbeidsgiver ikke gjør det, så må de tillitsvalgte kreve forhandlinger om den årlige lønnsreguleringen. Hovedtariffavtalens § 3.2.4 og § 5.1 første ledd er hjemmelen for forhandlingene.

Stillinger med krav til masterutdanning

Det er avtalt et minstelønnsnivå for stillinger med krav til mastergrad i kapittel 4. Minimumslønnen for ansatte med mastergrad er kr **514 600** for nyutdannede og kr **623 300** ved 16 års ansiennitet. ([Se vedlegg 2.](#))

Dette minstelønnsnivået er direkte overførbart til kapittel 5. Arbeidsgiverne kan ikke forskjellsbehandle ansatte ut fra hvilket kapittel de er omfattet av. Arbeidsgiver kan derimot lønne forskjellig ut fra individuelle kriterier, men de kan ikke lønne noen under en fastsatt minimumslønn for et utdanningsnivå.

Det er ikke et krav at arbeidsgiver må ha et formelt krav om mastergrad i stillingsutlysningen. Hvis arbeidsgiver har en åpen utlysningstekst og velger å ansette en med mastergrad, så er de forpliktet til å lønne i forhold til tariffbestemmelsene for de med mastergrad.

Det er viktig at alle forhandlere benytter seg av dette argumentet og sørger for at alle med mastergradutdanning kommer opp på tilsvarende minstelønn, eller høyere. Alle med utdanning fra NMBU (UMB/NLH) eller tilsvarende har en utdanning som tilsvarer dagens mastergradutdanning. ([Se vedlegg 2.](#))

Denne stillingskategorien er forbeholdt stillinger som har sitt utgangspunkt i kap. 4. Eksempler kan være sykepleier med mastergrad eller fysioterapeut med mastergrad.

Forberedelse til forhandlingene

Grundige forberedelser er avgjørende for et godt forhandlingsresultat. Tillitsvalgte vil ved gode forberedelser tilkjennegi kunnskap og kompetanse overfor arbeidsgivers representanter og egne medlemmer, og dermed bidra til å skape et konstruktivt forhandlingsklima. Forberedelse til lønnsoppgjøret er en prosess som bør foregå gjennom hele året, ved at man har jevnlig kontakt med administrativ leder, personalledelsen og eventuelt økonomiansvarlig for å holde seg à jour med hva som skjer i kommunen/fylkeskommunen/virksomheten.

Tillitsvalgte må samle og fremføre relevant bakgrunnsstoff og argumentasjon som underbygger de kravene som fremmes. Materiale kan ofte hentes i arbeidsgivers egen dokumentasjon gitt i handlingsplaner og andre strategiske dokumenter.

Lønnsstatistikk som viser lønnsnivå og lønnsutvikling for akademikergruppene i eget og andre tariffområder, og medlemsforeningenes egne lønnsstatistikker, kan med fordel brukes i kravoppbyggingen eller fremføres som argumentasjon for å underbygge kravene.

De tillitsvalgte bør på forhånd ha lagt en forhandlingsstrategi der bl.a. fordelingen mellom ulike lønnstillegg blir vurdert, og hvilke type lønnstillegg det er rimelig mulighet for å få gjennomslag for. I hvor stor grad man skal prioritere generelle tillegg fremfor individuelle lønnstillegg bør man ha en klar mening om før forhandlingsstart.

Man kan velge å ha forhandlingsutvalg. Utvalget kan bestå av en forhandlingsleder, en sekretær samt eventuelt en tredje person som kan gis i oppdrag å observere motparten under forhandlingene eller foreta økonomiske beregninger. Bli enige om arbeidsfordelingen. Det er forhandlingsutvalget som fremmer kravene overfor arbeidsgiver før og under forhandlingene. Under forhandlingene er det kun forhandlingsleder som fører ordet. Lederen kan eventuelt spørre de andre medlemmene i utvalget om de har utfyllende kommentarer eller spørsmål knyttet til forhandlingene etter at lederen har gjort seg ferdig. Utvalget kan også ta en tur på gangen ved behov for å diskutere forhandlingene.

Hva kan det forhandles om?

De fleste av Naturviternes medlemmer skal forhandle etter HTA kapittel 5 pkt. 5.2. Dette er ordinære forhandlinger uten sentrale føringer. I avtalen sies det at det ved lønnsregulering skal tas hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet eller andre sammenlignbare tariffområder, kommunens/fylkeskommunens/virksomhetens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet. Det sies også at ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse. Ved forhandlinger kan det gis både generelle og individuelle tillegg. Lønn skal fastsettes som årslønn.

Naturviterne anbefaler at lønnsreguleringer etter kapittel 5 foretas som prosentvise endringer, enten tillegg gis som generelt tillegg, individuelt tillegg eller gruppetillegg. Dette forenkler oversikten i forhandlingenes økonomi. Forutsatt at partene lokalt fortsatt ønsker å opprettholde ansiennitetstillegg for enkelte stillinger, anbefaler vi at ansiennitetsopprykk skjer ved x % i tillegg til grunnlønn.

Drøftingsmøtet

Arbeidsgiver er forpliktet til å innkalle til drøftingsmøte før forhandlingene, jfr. HTA kapittel 3.2.1. Det skal avholdes eget drøftingsmøte for kapittel 3 og 5. (HTA § 3.2.1), **dersom det ikke er enighet om annet.** Retningslinjer for lokale forhandlinger – God Forhandlingskikk ([vedlegg 3](#)) gir gode føringer der hvor partene ikke enes om annet.

Drøftingsmøtet skal legges så tidlig at organisasjonene og arbeidsgiver får tid til å arbeide med konkrete krav og tilbud. Drøftingsmøtet er en veldig viktig del av forberedelsene til forhandlingene!

Det er viktig at de som skal forhandle stiller i drøftingsmøtet, og at man tenker i gjennom hvilke tema eller saker man ønsker å ta opp i drøftingsmøtet. Drøftingsmøtet legger klare føringer på forhandlingene.

I drøftingsmøtet skal/bør partene blant annet ta opp:

- Erfaringer fra tidligere forhandlinger
- Forhandlingsløpet
- Gjensidig informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning
- Hvem som omfattes av forhandlingene
- Forholdet til uorganiserte
- Lokal lønnspolitikk
- Lokale lønnskriterier. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene.
- **Tydighet i prioriteringer og begrunnelser fra alle parter**
- Tvisteløsning
- Hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge frem i forbindelse med forhandlingene.
- Likelønn
- Rutiner for informasjon av forhandlingsresultater

Punktet med begrunnelse fra alle parter er nytt i 2018. Det medfører at alle fagforeningene MÅ komme med en overordnet begrunnelse og synliggjøring av prioriteringer på drøftingsmøtet. Det er derfor viktig at alle fagforeningene deltar på drøftingsmøtet. (Se [vedlegg 9.](#))

Hvem forhandler?

Forhandlingsretten lokalt ligger hos Naturviterne! Og det er i utgangspunktet Naturviterne som forhandler for Naturviternes medlemmer.

Naturviterne anbefaler å samarbeide med de andre Akademikerforeningene, så lenge medlemmene mener at Naturviterne vil tjene på et slikt samarbeid.

Akademikerne - Kommune har anbefalt at det etableres et lokalt samarbeid mellom Akademikerforeningene i forbindelse med lokale forhandlinger. Dette samarbeidet kan inkludere NITO og Jordmorforeningen. Lokalt samarbeid mellom Akademikerforeningene har som målsetting å styrke både den enkelte organisasjon og fellesskapet.

Uorganiserte arbeidstakere i kapittel 3 og 5 (ny tekst i 2018)

De som er ansatt i kommunal sektor, og som ikke er medlem av en arbeidstakerorganisasjon har **ikke** forhandlingsrett. Arbeidsgiver har likevel

anledning til å gi dem et tilbud om lønnsøkning. De kan bare si ja eller nei til det dette ene tilbudet.

Nytt 4. avsnitt under punktet **Tillitsvalgtes rett til å få faktiske opplysninger om lønnsvilkår ved lokale forhandlinger**

«Ved forhandlinger etter kapittel 3.4.2, 3.4.3 og 5.1 skal aktuelle organisasjoner meddeles den samlede lønnsendringen som aktes foretatt for uorganiserte før forhandlingene er sluttført. Ved disse forhandlingene kan det ikke fastsettes lønnsendringer for uorganiserte utover det som er meddelt organisasjonene.»

Alle arbeidstakerorganisasjonene bør gjøre arbeidsgiver oppmerksom på dette punktet (nytt i år) og vurdere arbeidsgivers tilbud til uorganiserte, før man sier ja eller nei til et endelig tilbud.

Hva om vi ikke blir enige?

Lokal nemnd: Tradisjonell voldgift der en meglingsmann avgjør tvisten etter å ha lyttet til/lest partenes prosesskriv. ([Se vedlegg 5.](#))

Pendelvoldgift ble tatt ut av Hovedtariffavtalens § 5 ved tariffoppgjøret i 2014. Oversikt over de lokale kretsmeklerne finner du på [Riksmeklerens nettside](#).

Argumenter for krav

I kapittel 5 punkt 5.1 står det at ved lønnsreguleringen skal gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til (fylkes-)kommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet samt lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder.

Når det gjelder størrelsen på et generelt tillegg (og eventuelt minstelønnsnivå) bør det være minst være stort nok til å dekke den forventede prisstigningen for 2018. Teknisk beregningsutvalgs anslag for prisveksten for 2018 er 2 %.

Videre er det viktig å ha med seg at i virksomhetens totale og økonomiske situasjon inngår også en effektiv stab. En underbetalt stab er ikke effektiv. Fokus må derfor være på produksjonen av og kvaliteten på virksomhetens tjenester, og på hvordan oppnå dette mest mulig effektivt.

Videre er det i kapittel 5 et punkt 5.4 om prinsipper for individuell lønnsfastsettelse. Her nevnes noen elementer som det skal tas hensyn til ved lønnsfastsettelsen, og derigjennom også ved individuell lønnsregulering. Det er en presisering om at relevant etter- og videreutdanning skal vektlegges. Merk at listen ikke er uttømmende. Andre elementer kan også vektlegges.

I [vedlegg 4](#) er det listet opp en del argumenter som kan benyttes til individuelle lønnskrav, eventuelt også til gruppevis tillegg.

Alle disse vurderingskriterier og argumenter kan, sammen med det partene lokalt kommer frem til av felles målsettinger i de forberedende lønnspolitiske drøftinger og det som eventuelt allerede finnes av en omforent lokal lønnspolitikk, være til hjelp både for tillitsvalgte og medlemmer når de generelle og individuelle kravene skal utarbeides og begrunnes.

Naturviternes lønnspolitikk

Våre tilrådinger til forhandlingene er å være særlig oppmerksom på følgende:

- Alle medlemmer bør ha et minimum lønnsvekst pr år i form av et generelt prosentvis tillegg.
- Ansatte i lederstillinger har ofte lav lønnskompensasjon for sin kompetanse og sitt lederansvar. Det vil være vanskelig å få lønnsmessige endringer for andre ansatte om ikke ledernes lønninger er høye nok. Det er nå en anbefaling at ledere bør ligge minst 25 000 kroner høyere enn de som de har ansatt.
- Fortsatt er for mange fagansvarlige lønnet lavt, og da blir det liten differensiering innad i kommunen. En rekke fagansvarlige bør plasseres høyere ut fra ansvars- og funksjonsområde, samt erfaring som fagansvarlig.
- Det må være en selvfølge at kvinner med høy kompetanse ikke blir hengende etter lønnsmessig.
- En bør være oppmerksom på "gjenglemte" medlemmer, f.eks. medlemmer med lang erfaring, som er stabile på arbeidsstedet og som lønnsmessig har blitt hengende etter fordi de har sittet i samme stilling lenge og da også ofte med spesielle ansvarsfunksjoner.

Hvilke av kravene som bør prioriteres av Naturviternes forhandlere i kapittel 5 og kapittel 3 må imidlertid bestemmes lokalt.

Lønnsutviklingssamtale (ny tekst fra 2018)

Hovedtariffavtalens kapittel 3.2.2 inneholder en bestemmelse som gir alle ansatte rett til en lønnsutviklingssamtale med arbeidsgiver dersom den ansatte ønsker det. Ansatte som ønsker å diskutere lønnsnivå eller lønnsutvikling med arbeidsgiver bør kreve en lønnsamtale. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av tillitsvalgt. Arbeidsgiver har plikt til å avtale tidspunkt for lønnsamtalen innen 14 dager.

Sentrale kontaktpersoner

Sekretariatet vil være tilgjengelig for å gi råd og vink underveis til de som har behov for det. Dersom du skal i forhandlinger og regner med at det vil være behov for raskt å komme i kontakt med oss i en pause i forhandlingene, er det lurt å avtale tidspunktet med en av oss på forhånd slik at vi er tilgjengelig. Etter forhåndsavtale kan vi være tilgjengelige nærmest til alle tider av døgnet. Bruk de direkte telefonnumrene kun i forbindelse med forhandlingene, og det vanlige telefonnummeret til Naturviterne dersom det gjelder andre spørsmål om lønns- og arbeidsforhold.

Orientering til medlemmene

Denne informasjonen er sendt til alle de som er registrert som medlemmer i Naturviterne - Kommune. Hvis man kjenner til medlemmer som ikke har mottatt skrivet, så ta kontakt med sekretariatet v/ taa@naturviterne.no.

Dersom det er behov for en navneliste over medlemmer, kan tillitsvalgte hente ut medlemslister via [Min Side](#) på naturviterne.no.

Innsending av forhandlingsresultat

Så snart forhandlingene er avsluttet skal resultatene innrapporteres til oss i sekretariatet. Vi vil ha kopi av forhandlingsprotokollen og oversikt over hvilke

medlemmer/stillinger som er omfattet av forhandlingene, samt resultat for de enkelte. Denne informasjonen brukes til å bedre vår rådgiving ovenfor de som enda ikke er ferdige med forhandlingene, og gi de noe å strekke seg mot i form av gode eksempler ☺

Innrapporteringen kan sendes på e-post til ojk@naturviterne.no, post@naturviterne.no eller med vanlig post til Naturviterne, Keyzers gate 5, 0165 Oslo.

Denne innrapporteringen erstatter ikke behovet for å svare på lønnsstatistikken.

På [tillitsvalgtoversikten på www.naturviterne.no](http://www.naturviterne.no) finnes en liste du oversikt og kontaktinfo til fylkeskontaktene, samt styret i Naturviterne - Kommune. I Oslo har vi for tiden ingen fylkeskontakt selv om det er mange medlemmer der. Hvis du kunne tenke deg å bidra som fylkeskontakt så ta kontakt med Ole Jakob Knudsen på ojk@naturviterne.no eller på 22 03 34 00.

Se også oversikt over styret og fylkeskontakter i [vedlegg 8](#).

Kurs i lønnsforhandlinger og informasjon om årets lønnsoppgjør

Naturviterne tilbyr et grunnleggende [kurs i lønnsforhandlinger 5.-6. september](#). Dette kurset er tilpasset de lokale lønnsforhandlingene, og deltakerne vil få prøve seg i forhandlingssituasjoner. Naturviterne anbefaler alle tillitsvalgte og forhandlere å delta på dette kurset ☺ Dette kurset blir fort fullt, så meld deg på tidlig.

Akademikerne - Kommune arrangerer også i år kurs for tillitsvalgte i KS-området. Det er 15 kurs i perioden 28. mai til 2. september; Tromsø, Trondheim, Oslo, Bergen, Bodø, Ålesund, Kristiansand, Haugesund, Skien, Fredrikstad, Stavanger, Lillehammer.

Kurset vil omfatte:

- Lønnsoppgjøret 2019
- Gjennomføring og tips til lokale lønnsforhandlinger

Påmelding til disse kursene gjøres via [Akademikernes nettsider](#).

Naturviterne har gode erfaringer med lokale lønnsforhandlinger i kommunesektoren, men det er viktig at Naturviterne fremmer krav i alle kommunene. I det gamle lønnsystemet anbefalte vi at alle burde fremme krav – i det nye kapittel 5 er ikke dette nok: alle må fremme krav!!

LYKKE TIL! 

Med vennlig hilsen
Naturviterne

Ole Jakob Knudsen
Assisterende generalsekretær i Naturviterne

Vedlegg til informasjonsskrivet

Vedleggene finner du på www.naturviterne.no

1. Hvor mye har de ansatte i kapittel 4 fått i år?
2. Hva skal Naturviterne kreve?
3. Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingskikk
4. Argumenter til lokale forhandlinger
5. Fremgangsmøte ved ankebehandling i lokal nemnd
6. Kriterier for lønnsfastsettelse
7. Kravskjema for lønnsforhandlinger
8. Oversikt over styret og fylkeskontakter i Naturviterne – Kommune
9. Utkast til Naturviternes prioriteringer på drøftingsmøtet (nytt i tariffperioden)
10. Arbeidstid for kontorpersonalet (nytt i tariffperioden)
11. Beregning av overheng
12. Beregning av krav
13. Lønnsstatistikk

Øvrige:

- Hovedtariffavtalen for 2018-2020
- Hovedavtalen 2016-2019

Hvis dere har behov for informasjon ut over disse vedleggene, så ta kontakt med Ole Jakob Knudsen i Naturviternes sekretariat.

Mer informasjon kan finnes på:

www.naturviterne.no
www.akademikerne.no
www.ks.no