

Til

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

**RUNDSKRIV 2020**

Oslo, september 2020

## **ÅRLIG LØNNSOPPGJØR 2020 I KS-OMRÅDET** **Lønnsoppgjør etter Hovedtariffavtalen** **kapittel 3 og 5**

Kort sammendrag:

- Rammen for årets lønnsoppgjør for kapittel 3 og 5 er 1,7 %
  1. Hvis dere forhandler med **datolønnsvekst**, så betyr det **1,7 %** fra 1. mai.
  2. Hvis dere forhandler med **årslønnsvekst**, så betyr det 1,7 %, fratrukket et overheng; 1,0 % for kapittel 3 og 5 (kan også beregnes lokalt) = Ramme for forhandlingene 0,7 %. Med virkning fra 1. mai blir det **1,05 %**.
- Prisstigningen er av partene anslått til 1,4 %, men ser ut til å bli litt høyere (SSB 10. september). En ramme på 1,7 % vil sikre at ansatte ikke får en reallønnsnedgang i 2020.
- På grunn av korona-situasjonen, en forholdsvis lav økonomisk ramme og kort tid til å gjennomføre forhandlingene, kan partene lokalt bli enige om å gi alle ansatte i kapittel 3 og 5 et likt prosentvis tillegg i år.
- Hvis arbeidsgiver benytter seg av trusler eller hersketeknikker og hevder at «rammen er 0,3 %» skal alle Akademikerforeninger bryte forhandlingene!

Kapittel 4 hadde en lønnsvekst på 4,1 % i 2019, kapittel 5 fikk 3,5 % og kapittel 3 fikk 3,3 % (TBSK side 41). Derfor har kapittel 4 et større overheng i forhandlingene i år.

Neste år vil rammen for de som forhandler om årslønnsvekst bli vesentlig høyere enn de som forhandler om datolønnsvekst (pga lavt overheng).

Det er variasjoner i rammen mellom forskjellig forhandlingsmetoder fra år til år, men på lang sikt gir de samme resultat.

**Virkningsdato:** 1. mai 2020  
**Forhandlingsfrist:** 15. oktober 2020

## Informasjon om lønnsoppgjøret 2020

2020 har vært et spesielt år – også på forhandlingsfronten.

Ved inngangen til året var forventningene høye, prognoser for lønnsoppgjøret var på ca. 3,5 % og antatt prisstigning på under 1,5 %.

2020 skulle bli et år hvor yrkesaktive og pensjonister skulle få en økning i kjøpekraften, etter flere år med tilnærmet 0 i reallønnsvekst.

Alle prognoser og forventninger ble feid til side tidlig i mars.

Koronasituasjonen har ført til den sterkeste økonomiske nedturen for Norge i nyere tid. Arbeidsledigheten steg fra 65 000 til over 400 000 i løpet av noen få uker.

Med dette bakteppet skulle partene i frontfaget gjennomføre årets frontfag-oppgjør. Etter 22 timer på overtid i meklingen ble resultatet klart fredag 22. august. Årets lønnsoppgjør tar utgangspunkt i en ramme på 1,7 %.

## På grunn av den spesielle situasjonen i 2020 har Akademikerne Kommune utarbeidet et felles informasjonsskriv til alle tillitsvalgte og forhandlere for Akademikerforeningene:

### HOVEDTARIFFOPPGJØRET 2020 KS – ØKONOMI KAPITTEL 3 OG 5

Hovedtariffoppgjøret ble åpnet 3. september. Mellom de sentrale parter forhandles lønnsregulering for alle ansatte i kapittel 4. Med unntak av undervisningspersonale er så å si alle andre medlemmer i en av Akademikerne foreninger omfattet av hovedtariffavtalens (HTA) kapittel 3 eller 5.

Akademikerne Kommune og KS kom ikke til enighet i hovedtariffoppgjøret.

Hovedbegrunnelsen for ikke å akseptere kan kort oppsummeres til:

- Ikke gjennomslag for kravet om å flytte forhandlingene for lektorene til kap 5.
- KS krevde begrensning på forhandlinger etter kap 3 og 5 *utover* hva som ligger i hovedtariffavtalens bestemmelser.
- KS trakk tilbake sitt eget utspill om å forplikte seg til å avsette midler til lokale forhandlinger i 2021.
- Ikke enighet om SFS 2305 mellom KS og Dnlf.

Bruddet betyr at neste steg er mekling. Tidsfristen for å bli ferdig med mekling er 14. oktober kl. 24.00.

### Økonomi

Økonomisk ramme i årets lønnsoppgjør fordeler seg på følgende komponenter:

Overheng - Veldig enkelt forklart er dette forskjellen i lønn mellom 2019 og 2020 før eventuelle nye lønnstillegg i år. Overhengen inngår i den økonomiske rammen.

Glidning - Et *anslag* for hvor mye gjennomsnittslønnen forventes å endres som følge av for eksempel skifte av stilling, 5.2-forhandlinger, lønnsopprykk etter ansiennitet o.l.

NB! Lønnsendringer etter HTA kap. 3.4.1, 3.4.2, 3.4.3 og 5.1 er ikke glidning, men en del av ordinære forhandlinger.

Økonomien i oppgjøret for kap 4 er beregnet av de sentrale parter (TBSK) og fordeler seg slik:

- Overheng inn i 2020 1,3 %
- Anslått glidning 0,3 %
- Sum disponert 1,6 %
- Generelt tillegg i kap. 4 0,1 % (utgjør 0,15 % pr. 1. mai)

Dette gir en total økonomisk ramme for kap 4 på 1,7 % som også er oppgitt som ramme i frontfaget. Det må forventes at KS vil anbefale kommunene og fylkeskommunene om ikke å overstige denne rammen i forhandlingene etter kap 3 og 5.

#### Nærmere om økonomiske rammer i kap 3 og 5:

I de fleste kommuner og fylkeskommuner forhandles det med utgangspunkt i rammen for frontfaget (1,7 % i 2020).

I de kommuner/fylkeskommuner hvor overhengen bringes på bane i de lokale forhandlingene er det to måter å fastsette dette på:

- Enten ved å legge til grunn et overheng på 1,0 % beregnet av TBSK for hvert av kapitlene 3 og 5. Siden dette er et landsgjennomsnitt, vil tallet noen steder ligge over og andre steder under.
- Eller det som er mest korrekt; et lokalt beregnet overheng for kap 3 og 5.

Gitt en økonomisk ramme på 1,7 % vil økonomien i kapitlene 3 og 5 for eksempel kunne se slik ut:

Økonomisk ramme	1,7%
Overheng inn i 2020	1,0 % (lokalt fastsatt overheng kan være lavere eller høyere)
Disponibelt	0,7 % (utgjør 1,05 % pr. 1. mai).

Med en fast (samme) virkningsdato fra år til år (f.eks. 1. mai) gir dette den samme lønnsutviklingen over tid, som de som beregner lokale overheng.

### **Gjennomføring av forhandlingene**

Lønnsforhandlinger for arbeidstakere i kap 3 og 5 er en del av hovedtariffoppgjøret, og skal skje lokalt i henhold til HTA kap. 3.4 og 5.1.

**NB!** De tre andre sammenslutningene har akseptert KS sitt krav om ytterligere føringer på de lokale forhandlingene. Disse ekstra føringene gjelder ikke for Akademikerne.

#### Forhandlingsplikt

Tidvis hevder kommuner/fylkeskommuner at det ikke er noe å forhandle om i kap 3 og 5. Blant annet med henvisning til at partene sentralt ikke har avsatt noe til lokale forhandlinger, eller at den økonomiske rammen er brukt opp. Forhandlingene etter 3 og 5 forutsetter ingen sentral avsetning. Og oppgjøret i kap 4 belaster ikke oppgjøret i kap 3 og 5 fordi lønnsmassen er adskilt.

Arbeidsgiver kan ikke avstå fra forhandlinger. Forhandlingsplikten er hjemlet i HTA kapittel 3.2.4:

«De lokale parter har en gjensidig plikt til, etter skriftlig krav fra den annen part, å gjennomføre forhandlinger etter Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser.

Dersom ikke annet er avtalt, skal partene innen 14 dager ha avtalt møtetidspunkt for gjennomføring av forhandlingene.»

### Lønnsopplysninger

En god forhandlingsprosess fordrer blant annet at partene er enige om faktiske lønnsforhold. HTA vedlegg 3 gir «...tillitsvalgte rett til innsyn i lønnsopplysninger som er relevant for forhandlingene.» Dette omfatter blant annet total lønnsmasse for henholdsvis kap 3 og 5, eller samlet for begge kapitlene, noe som er helt nødvendig for å beregne kostnadene av oppgjøret. Opplysningene skal også omfatte uorganiserte.

### Forhandlingsfrist

Hovedtariffavtalens frist for å avslutte forhandlingene etter kap 3 og 5 er 1. oktober. I enighetsprotokollen med de andre sammenslutningene er denne flyttet til 15. oktober. Akademikerne Kommune har ingen innsigelser til ny dato. Akademikerne anbefaler at foreningene lokalt/tillitsvalgte skriftlig krever oppstart av forhandlingene snarest mulig.

### Tvist

Dersom det ikke legges opp til reelle forhandlinger, eller at resultatet ikke ligger på minst samme nivå som den økonomiske rammen i frontfaget, anbefales det å ta i bruk retten til å bringe lønnsoppgjøret inn for ankebehandling, jf. HTA kapittel 5, 5.1 Anke. Det kan være hensiktsmessig å konsultere forhandlingsavdelingen i eget sekretariat på forhånd.

Lykke til med forhandlingene!

## **Bakgrunnsinformasjon**

Naturviterne i KS-området hadde en svakere lønnsutvikling enn gjennomsnittet i kap 5. 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 kap 5 har fått så mye.

- Gjennomsnittslønn for alle ansatte (inkl. deltidsarbeidende) i Norge: kr 567 600 (SSB)
- Gjennomsnittslønn for **alle** Naturviternes medlemmer i KS-området: kr 631 341 pr. 1. november 2019 (+ 2,9 %)
- For medlemmer med **mastergrad** er gjennomsnittslønn kr 644 000 (+2,5 %)
- For medlemmer med **bachelorgrad** er gjennomsnittslønn kr 598 000 (+3,3 %)

Se lønnsstatistikk på [www.naturviterne.no](http://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 ha samme lønnsvekst, så er det de andre yrkesgruppene i kap 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 kap 3.4 og kapittel 5. Slike beregninger er nødvendige for å kunne sammenligne lønnsveksttall med andre grupper av arbeidstakere, f.eks. arbeidstakere lønnet etter kap 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? «Lønnsoverhenget 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 overhenget må vurderes enkeltvis.

### Hva bør være med i beregning av lokalt 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.

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

Tittel	Stillingskode	Årsverk	Gj.lønn
<b>Kapittel 5</b>			
Advokat	8001	171	832 400
Arkitekt	8535	330	670 000
Ingeniør	8084	4 123	611 400
Jordmor	8209	450	593 000
Konservator	8103	76	610 900
<b>Leder kapittel 5</b>	<b>8451</b>	<b>2 264</b>	<b>674 300</b>
Lege	8527	1 604	895 600
Psykolog	8470	616	678 600
<b>Rådgiver</b>	<b>8530</b>	<b>15 049</b>	<b>625 600</b>
Tannlege	8301	1 041	736 500
<b>Kapittel 3</b>			
Ass. Rektor/Avd. leder	9954	3 192	709 600
Rektor /leder	9951	2 493	774 600
Leder	9454	6 577	644 500
Leder kapittel 3.4	9451	8 473	735 900
Kommunalsjef	9440	1 441	915 000
Øverste administrative leder	9430	435	1 116 800

(Kilde: TBSK 2019)

## Virkningstidspunkt for den årlige lønnsreguleringen

Virkningstidspunkt for lønnsforhandlinger for kap 3 og 5 er **1. mai**, med mindre partene lokalt kommer til enighet om en annen virkningsdato. Naturviterne har ikke noe 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 kap 4. Minimumslønnen for ansatte med mastergrad er kr **516 400** for nyutdannede og kr **625 100** ved 16 års ansiennitet. (Se vedlegg 2.)

Dette minstelønnsnivået er direkte overførbart til kap 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 mastergradsutdanning. (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.

## Forberedelser til forhandlingene

Grundige forberedelser er avgjørende for et godt forhandlingsresultat. Tillitsvalgte vil ved gode forberedelser tilkjenne 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 kap 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 kap 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 kap 3.2.1. Det skal avholdes eget drøftingsmøte for kap 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 kap 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 meklingsmann 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 kap 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 2020. Teknisk beregningsutvalgs anslag for prisveksten for 2020 er 1,4 %, men SSB sin oppdatering i september er noe høyere.

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 kap 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 kap 5 og kap 3 må imidlertid bestemmes lokalt.

## Lønnsutviklingssamtale

Hovedtariffavtalens kap 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 skrevet, så ta kontakt med sekretariatet v/[taa@naturviterne.no](mailto:taa@naturviterne.no).

Dersom det er behov for en navneliste over medlemmer, kan tillitsvalgte hente ut medlemslister via [Min Side på www.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](mailto:ojk@naturviterne.no), [post@naturviterne.no](mailto: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](#) finnes oversikt og kontaktinfo til fylkeskontaktene, samt styret i Naturviterne Kommune.

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

## Webinar om årets lønnsoppgjør

Naturviterne tilbyr webinar om årets lønnsforhandlinger i KS-området. Det første var 22. september. Det er også planlagt webinar den 6. oktober, og evt 15. oktober ved behov. Meld deg på via [nettsidene](#) ☺

Det vil i 2020 ikke bli noen opplæring i Akademiker-regi.

Naturviterne har gode erfaringer med lokale lønnsforhandlinger i kommunesektoren, men det er viktig at Naturviterne fremmer krav i alle kommunene. I det gamle lønssystemet anbefalte vi at alle burde fremme krav – i det nye kap 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](http://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 forhandlingsskikk
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

Hvis dere har behov for informasjon ut over disse vedleggene, ta kontakt med [Ole Jakob Knudsen](#) i Naturviternes sekretariat.

Se også informasjon her:

[www.naturviterne.no](http://www.naturviterne.no)

[www.akademikerne.no](http://www.akademikerne.no)

[www.ks.no](http://www.ks.no)