

Til

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

## LØNNSOPPGJØRET 2023

### ETTER HOVEDTARIFFAVTALEN KAPITTEL 3 OG 5

#### Kort sammendrag:

Den offisielle rammen for årets sentrale lønnsoppgjør (kapittel 4) er 5,4 %.

1. Hvis dere forhandler med datolønnsvekst, så betyr det + 5,4 % fra 1. mai.
2. Hvis dere forhandler med årslønnsvekst betyr det 5,4 %, fratrukket et overheng; 1,0 % for kapittel 5 (kan også beregnes lokalt) = ramme for kalenderåret 2022 blir 4,4 %. Med virkning fra 1. mai blir det 6,6 %.
3. Ansatte i KS-området fikk en reallønnsnedgang på 0,6 % i 2021, og en reallønnsnedgang på 1,7 % i 2022 (ref TBU).
4. Partene i arbeidslivet (Teknisk Beregningsutvalg, TBU) laget et anslag for prisstigningen på 4,9 % i mars. I forbindelse med revidert nasjonalbudsjett (mai) ble prisstigningen oppjustert til 5,4 %. SSBs anslag på prisstigning for 2023 er nå på 5,4 %. Kommunene får rammetilskudd fra staten basert på 5,4 % for 2023.
5. Det er stor etterspørsel etter kompetent arbeidskraft nå. Det vil bety økte lokale lønnstillegg og økte lønnstillegg ved jobbskifte.

**Virkningsdato: 1. mai 2023**

**Forhandlingsfrist: 1. oktober 2023**

# Bakgrunn for sentralt lønnsoppgjør 2023

Lønnsutviklingen i KS-området har vært svak de siste årene.

Ved forhandlingene i 2020 ble fagforeningene møtt med en sterk oppfordring om solidaritet på grunn av pandemien som rammet Norge i 2020. Partene i KS-området la til grunn anslaget fra frontfaget, og har forholdt seg lojalt til dette anslaget. Nå, tre år senere, kan vi oppsummere hvordan lojaliteten til frontfagets ramme har vært i forskjellige tariffområder, og spesielt i frontfaget.

Lønnsutviklingen i samfunnet (SSB) har vært **11 %** de siste 3 årene, og lønnsutviklingen i frontfaget (TBU) har i den samme perioden vært på **9,3 %**. KS-området har i samme periode en lønnsutvikling på **7,8 %** (TBSK: 2020; 1,7 %, 2021; 2,5 %, 2022; 3,6 %).

Sammenlignet med alle andre tariffområder har KS-området kommet dårligst ut.

Naturviterne forventer at differansen på 1,5%, mellom KS-området lønnsutvikling og frontfagets lønnsutvikling blir kompensert ved lønnsoppgjøret for 2023. I KS-området krevde Naturviterne derfor en ramme på 6,6 % i år.

Kravet var basert på frontfagets ramme på 5,2 % (trolig 5,4 %) + 1,5 % som ansatte i KS-området har tapt i forhold til frontfaget de siste årene.

## Resultatet for kapittel 4

Resultatet i KS-området ble 5,4 %, samt en reduksjon i anslag på lønnsglidning i kap. 4 fra 1,3 % til 1,0 %, på grunn av streiken blant ansatte i undervisningssektoren i 2022. (Se [vedlegg 1](#) for full oversikt over de økonomiske elementene)

De ansatte i kapittel 4 har fått en gjennomsnittlig lønnsøkning på 6,69 % i løpet av 2023.

Ansatte i kapittel 4 har i 2023 fått fra 4,96 % til 8,09 %.

- Grunnlønnen for ansatte i stilling uten krav til utdanning fikk en økning på 8,09 %
- Grunnlønnen for ansatte med 4 års utd. (8 års ans) fikk en økning på 4,96 %
- Grunnlønnen for ansatte med mastergrad (0 års ans) økte til 592 100 kroner
- Ansatte med mastergrad (16 års ans) har fått 48 000 kroner, det utgjør 7,25 %
- Lektor med tilleggsutdanning (16 års ans) har fått 50 000 kroner, det utgjør 7,24 %

Partene har også brukt noe av lønnsoppgjøret for 2023 til å heve ubekvemstilleggene og et ekstra lønnsloft til de med høyest utdanning i kapittel 4.

- En vesentlig heving av ubekvemstilleggene fra 1/1 2023
- Et ekstra lønnstillegg fra 1/1 2023 for ansatte med 5 eller 6 års utdanning, på henholdsvis 4500, 6000 eller 7000 kroner (inkl. i tallene ovenfor)

## Nærmere om økonomiske rammer i kapittel 3 og 5

I de fleste kommuner og fylkeskommuner forhandles det med utgangspunkt i rammen for frontfaget/sentralt oppgjør i KS-området (5,4 % i 2023).

I de kommuner/fylkeskommuner hvor overhenget 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 % (kap. 5), 1,1 % (kap. 3) 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 kapittel 3 og 5.

Gitt en økonomisk ramme på 5,4 % vil økonomien i kapitlene 3 og 5 for eksempel kunne se slik ut:

Økonomisk ramme	5,4%
Overheng inn i 2023	1,0 % (sentralt overheng kapittel 5)
Disponibelt	4,4 % (gir 6,6 % fra 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.

### Store forskjeller på forskjellige utdannings- og yrkesgrupper

Det er stor forskjell på lønnstilleggene i 2022. Legene fikk 5,9 %, ledere og jordmødre 4,8 %, arkitekter 4,7 %. Kommunenes behov for å rekruttere og beholde disse yrkesgruppene har medført vesentlig høyere lønninger disse yrkesgruppene i perioder.

Gjennomsnittet for kapittel 5 var lønnsvekst på 4,1 %. Rådgiverne fikk dessverre bare 3,6 % i 2022.

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

Naturviterne mener 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. (Se vedlegg 13.)

### Angående drøftingsmøtet

Det er viktig at Naturviterne (og Akademikernes) tillitsvalgte gir uttrykk for forventninger og tar opp følgende trema på drøftingsmøtet:

- 1) **Prisstigningen, reallønnsutvikling og forventninger:** Prisstigningen har blitt vesentlig høyere enn det som var forutsatt i lønnsoppgjørene for 2021 og 2022. Konsekvensen har vært at ansatte i KS-området har hatt en reallønnsnedgang i 2021 og 2022. I 2021 var den på 0,6 %, og i 2022 var den 1,7 % (tall fra TBU). Ansatte i KS-området har hatt den svakeste lønnsutviklingen av alle tariffområder i de to siste årene.

I 2023 var prognosen på prisstigningen 4,9 % før årets lønnsoppgjør. Etter streik i frontfaget ble rammen 5,2 % i frontfaget. Det skulle gitt en liten reallønnsøkning på 0,3 %. Allerede i revidert nasjonalbudsjett er prisstigningen oppjustert til 5,4 % for 2023. Basert på det nye anslaget for prisstigningen bør lønnsoppgjøret nå bli minst 5,7 % (5,4 % + 0,3 %).

- 2) **Uorganiserte arbeidstakere:** Naturviterne forventer at arbeidsgivers første tilbud til fagforeningene under forhandlinger om kapittel 5 inkludere lønnstilleggene som arbeidsgiver ønsker i å tilby uorganiserte arbeidstakere. Dette er fastsatt som en regel for kapittel 4, men den bør også følges for kapittel 5.
- 3) **Bruk av tall:** Partene må være enige om tall som skal benyttes i lokale lønnsoppgjør. Naturviterne ønsker å forhandle om lønnstillegg pr dato (1. mai). Denne metoden (datolønnsvekst) er også anbefalt av KS og Akademikerne. I år vil det da være naturlig å ta utgangspunkt i en ramme på 5,4 %, og eventuelt diskutere endringene i anslaget for prisstigningen.
- 4) **Problemer fra tidligere år:** Hvis det har vært prinsipielle utfordringer ved tidligere forhandlinger, bør dette andreseres i drøftingsmøtet, slik at man ikke gjentar de samme problemene fra år til år.

# Lønnsstatistikk

Naturviterne i KS-området hadde en normal lønnsutvikling i 2022, sammenlignet med andre ansatte i kapittel 3 og 5.

- Gjennomsnittslønn for alle Naturviternes medlemmer i KS-området: kr 691 118 pr 1. nov 2022
- For medlemmer med mastergrad er gjennomsnittslønn kr 707 892
- For medlemmer med bachelorgrad er gjennomsnittslønn kr 647 718

Se lønnsstatistikk på [www.naturviterne.no](http://www.naturviterne.no)

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

Tittel	Stillingskode	Årsverk	Grunnlønn (mnd            år)	
<b>Kapittel 5</b>				
Advokat	8001	215	75 776	909 312
Arkitekt	8535	369	60 008	720 096
Ingeniør	8084	4 952	55 696	668 352
Jordmor	8209	501	54 356	652 272
Leder kapittel 5	8451	1 688	62 018	744 216
Lege	8527	2 059	84 430	1 013 160
Psykolog	8470	652	62 318	747 816
Rådgiver	8530	18 323	56 547	678 564
Tannlege	8301	1 006	65 541	786 492
<b>Kapittel 3</b>				
Ass. Rektor/Avd. leder	9954	3 857	64 052	768 624
Rektor /leder	9951	2 341	70 450	845 400
Leder	9454	7 522	58 557	702 684
Leder kapittel 3.4	9451	8 631	67 137	805 644
Kommunalsjef	9440	1 343	83 976	1 007 712
Øverste administrative leder	9430	363	102 608	1 231 296

(Kilde: TBSK 2023)

### Lønnsutvikling for de som arbeider hos samme arbeidsgiver lenge:

Fra TBSK rapporten for 2022 (side 23):

Identiske arbeidstakere:

Lønnsvekst for arbeidstakere som var ansatt i samme kapittel i KS-tariffområde både pr. 1.12.2021 og 1.12.2022 (identiske arbeidstakere) var (grunnlønn):

Kapittel	Identiske personer	Alle (3.4.1)	Differanse
Kap. 3.4	4,6 prosent	3,8 prosent	+0,8%
Kap. 4	3,7 prosent	3,1 prosent	+0,6%
-Ledere	3,1 prosent	2,6 prosent	+0,5%
-Gruppe 1	3,9 prosent	3,2 prosent	+0,7%
-Gruppe 2	3,6 prosent	3,0 prosent	+0,6%
Kap. 5	4,9 prosent	4,1 prosent	+0,8%

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 minst 0,5% høyere enn gjennomsnittet for alle ansatte! – Derfor må forhandlingsresultatet for ansatte som er lojale til samme arbeidsgiver over tid, ligge godt over gjennomsnittlig lønnsutvikling.

## Lokalt overheng og lønnsglidning (KUN for de som forhandler på årslønnsvekst og ikke har virkningsdato 1/1)

KS og Akademikerne utarbeidet et skriv i juni 2021, om bruk av overheng og lønnsglidning i lokale lønnsoppgjør (se vedlegg 13). Dette skrevet er fortsatt aktuelt.

Bakgrunnen for dette skrevet av de kaotiske forhandlingene i mange kommuner i 2021. Det ble brudd i lokale lønnsoppgjør i 114 kommuner (av 358) i 2020. Bruddene oppsto i all hovedsak på grunn av at arbeidsgiver endret forhandlingsmetoden fra datolønnsvekst til årslønnsvekst, uten forvarsel og eller diskusjon.

### Litt kort om overheng og lønnsglidning

Økonomisk ramme i årets lønnsoppgjør fordeler seg på følgende komponenter:

Overheng	Veldig enkelt forklart er dette forskjellen i lønn mellom 2022 og 2023 før eventuelle nye lønnstillegg i år. Overhenget 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, lønnsoppyrkk 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.

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 lønnsoppyrkk 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.

## 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 imot 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 592 100 for nyutdannede og kr 709 600 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 kapittel 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 hvilken 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. 5.1. 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 resultatoppgjøret. 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 kap 3 og 5. (HTA § 3.2.1), dersom det ikke er enighet om annet. Retningslinjer for lokale forhandlinger ([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 igjennom 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.
- Tydelighet 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 kom inn i tariffavtalen i 2018. Det medfører at alle fagforeningene (eller Akademikerne) 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

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.

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 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.)

Oversikt over de lokale kretsmeklerne finner du på [Riksmeklerens nettside](#).

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.

## 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) er det naturlig å kreve et tillegg som minst stort nok til å dekke den forventede prisstigningen.

Partene i arbeidslivet (Teknisk Beregningsutvalg, TBU) laget et anslag for prisstigningen på 4,9 % i mars. I forbindelse med revidert nasjonalbudsjett ble prisstigningen oppjustert til 5,4 %. SSB er sekretariat for TBU.

SSB sitt anslag på prisstigning for 2023 er nå på 5,4 %.

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 gruppe vise 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 30 000 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 3 og 5 må imidlertid bestemmes lokalt.

## Lønnsutviklingssamtale

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 lønnsnivået eller lønnsutvikling med arbeidsgiver må kreve en lønnsamtale. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstager i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå en bedre lønnsutvikling. 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 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, kontakt 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 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) eller [post@naturviterne.no](mailto:post@naturviterne.no).

Denne innrapporteringen erstatter ikke behovet for å svare på lønnsstatistikken.

På [tillitsvalgtoversikten](#) 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 webinarer om årets lønnsforhandlinger i KS-området.

Det vil være en gjennomgang av hvordan man gjennomfører forhandlinger i KS-området (fra forberedelser til protokoll) og tid til å svare på spørsmål eller problemstillinger.

- Fredag 26. mai kl. 10.00 til 11.30
- Fredag 9. juni kl. 12.00 til 13.30
- Fredag 25. august kl. 12.00 til 13.30
- Fredag 8. september kl. 12.00 til 13.30
- Torsdag 21. september kl. 10.00 til 11.30

[Meld deg på via nettsidene.](#)

I tillegg gjennomfører [Akademikerne Kommune](#) fysiske kurs i de største byene, i tillegg til et digitalt møte til høsten.

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 dagens system MÅ alle medlemmer i kapittel 3 og 5 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/-utvalg 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) KS og Akademikerne: Om bruk av overheng og glidning i lokale lønnsoppgjør
- 14) Lønnsstatistikk

Hvis dere har behov for informasjon ut over disse vedleggene, ta kontakt med [Ole Jakob Knudsen](mailto:Ole.Jakob.Knudsen@naturviterne.no) i Naturviternes sekretariat.

Mer informasjon finnes på:

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

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

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