

Informasjon til NETFs tillitsvalgte

Lokale forhandlinger 2010

Forord

Det skal også i år føres lokale “pott-forhandlinger” innen de fleste tariffområdene. Dette er en utfordring for NETFs tillitsvalgtapparat. For å gjøre dere bedre i stand til å møte utfordringen, har vi laget dette heftet som vi håper gir deg, som tillitsvalgt, nyttig informasjon og gode tips, som kan være til hjelp i disse forhandlingene.

- ◆ I kapittel 1 presenteres NETFs og Unios mål for og krav i forbindelse med årets tariffoppgjør
- ◆ I kapittel 2 gjennomgås resultatene som ble oppnådd på de ulike tariffområdene med vekt på endringer
- ◆ I kapittel 3 går vi gjennom rammer, frister og føringer for årets lokale forhandlinger med kommentarer fra NETFs side
- ◆ I kapittel 4 omtaler vi lokal lønnspolitikk og NETFs generelle strategi for lokal lønnsdannelse
- ◆ I kapittel 5 forsøker vi å svare på praktiske spørsmål forbundskontoret ofte får om gjennomføringen av lokale forhandlinger
- ◆ I kapittel 6 finner du en rekke vedlegg, som kan være nyttige i forberedelsene av forhandlingene

Annen nyttig informasjon er NETFs temahefte om lokale forhandlinger fra 1996, som ble revidert i 2001.

Dersom du ikke har det aktuelle temaheftet, eller hvis du har spørsmål eller behov for nærmere avklaringer, står vi gjerne til disposisjon.

Lykke til med forhandlingene!

Vennlig hilsen
NETF

Mette Kolsrud
forbundsleder

Forbundskontoret

Telefonnumre

Sentralbord:22 05 99 00

Telefaks:22 05 99 01

Direktenumre:

Forbundsleder Mette Kolsrud 92 02 62 68
Administrativ leder Arve Sigmundstad..... 97 77 20 29
Forhandlingssjef Brit-Toril Lundt 90 79 11 25
Kommunikasjonsrådgiver Karl-Erik Bjerkaas 97 77 20 30
Hovedtillitsvalgt i Oslo, Hilde Ståhlbrand 90 89 23 30

E-postadresser

Hovedadresse..... **netf@netf.no**

Forbundsleder Mette Kolsrud mette.kolsrud@netf.no
Administrativ leder Arve Sigmundstad..... arve.sigmundstad@netf.no
Forhandlingssjef Brit-Toril Lundt..... brit-toril.lundt@netf.no
Hovedtillitsvalgt Hilde Ståhlbrand.....
Kommunikasjonsrådgiver Karl-Erik Bjerkaas karl-erik.bjerkaas@netf.no

Forkortelser

Aka	=	Akademikerne
HA	=	Hovedavtalen
HF	=	Helseforetak
HSH	=	Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon
HTA	=	Hovedtariffavtalen
HTV	=	Hovedtillitsvalgt
KS	=	Kommunenes Arbeidsgiver- og interesseorganisasjon
LR	=	Lønnsramme
LRK	=	Lønnsrammekode (dvs. alternativ i lønnsrammen, f.eks. 7.2)
LTR	=	Lønnstrinn
Spekter	=	Arbeidsgiverorganisasjon for helseforetakene m fler
STK	=	Stillingskode
TV	=	Tillitsvalgt
Unio	=	Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon
YS	=	Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund
LO	=	Landsorganisasjonen i Norge

Innhold

NETFs mål og krav.....	8
1. Resultatet av de sentrale tarifforhandlingene / endring i tariffavtalene.....	12
Generelle betraktninger.....	12
1.1 KS-området.....	12
1.1.1 Økonomisk ramme.....	12
1.1.2 Generelle tillegg.....	12
1.1.3 Heving av minstelønnsater.....	12
1.1.4 Lokale forhandlinger.....	12
1.2 Spekter.....	13
1.2.1 Sentrale forhandlinger / forhandlinger om sosiale bestemmelser.....	14
1.2.2 Heving av minstelønnsnivået.....	14
1.2.3 Lokale forhandlinger.....	14
1.3 Statlig tariffområde.....	14
1.3.1 Generelt tillegg.....	14
1.3.2 Sentrale justeringer med virkning fra 1. juni.....	15
1.3.3 Lokale forhandlinger.....	15
1.3.4 Kompetanseutvikling.....	15
1.4 Oslo Kommune.....	15
1.4.1 Generelt tillegg.....	15
1.4.2 Lokale forhandlinger.....	15
1.4.3 Sentrale justeringer.....	16
2. Rammer og anbefalinger.....	17
Generelle anbefalinger.....	17
2.1 KS-området.....	18
2.1.1 Kommentarer.....	18
2.1.2 Lokale drøftinger / lokalt lønnspolitisk drøftingsmøte.....	19
2.1.3 Kommentarer.....	19
2.2 Spekter.....	19
2.3 Statlig tariffområde.....	20
2.3.1 Kommentarer.....	20
2.4 Oslo kommune.....	21
2.4.1 Kommentarer.....	21
3. Lokal lønnspolitikk.....	22
3.1 NETFs strategi for lokal lønnsdannelse.....	22
3.1 Lokal lønnspolitikk for virksomheten.....	22
3.1.1 Handlingsplan for kompetanseoppbygging og personalutvikling.....	23
3.1.2 Grunner til mer lønn.....	23
3.1.3 Kriterier for lønnsfastsettelse.....	24
3.1.3.1 Stillingsvurdering.....	24
3.1.3.2 Individvurdering.....	24
3.1.3.3 Markedsvurdering / relasjonsvurdering.....	25
3.1.4 Finansieringsplan.....	25
4. Praktisk gjennomføring av forhandlingene.....	26
4.1 Fordeling av ansvar og arbeidsoppgaver.....	26
4.1.1 Generelt.....	26
4.1.1.1 Innsending av kravene.....	26
4.1.1.2 Lokalt arkiveringsansvar.....	26

4.1.2 KS-området.....	27
4.1.2.1 Forhandlingene	27
4.1.3 Spekter	27
4.1.3.1 Lokale forhandlinger i Spekter (B-dels forhandlinger).....	27
4.1.4 Statlig tariffområde.....	28
4.1.5 Oslo kommune.....	28
4.1.5.1 Innsending av kravene	28
4.1.5.2 Forhandlingene	29
4.1.5.3 Resultatet.	29
4.2 Innsending av resultatene	29
4.3 Samarbeid med andre	29
4.4 Forhandlingsskikk og -teknikk.....	29
4.5 Økonomi	31
4.6 Brudd	31

5. Vedlegg..... 32

5.1 Utlevering av lønnsopplysninger i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger.....	32
5.2 Fødselspermisjon og lønnsforhandlinger	34
5.2.1 Arbeidstakere i lønnede permisjoner.....	34
5.3 Tariffestet lønn i staten	35
5.4 Tariffestet minimumslønn i KS (kommunene).....	37
5.5 Tariffestet mimimumslønn i Spekter Helse (helseforetakene)	38
5.6 Stillingkoder, lønnsrammer og lønnstrinn for ergoterapeuter	39
5.11 Unios "Tariff fra a til å "	40
5.8 Eksempel på kravskjema til bruk for medlemmene	43
5.9 Eksempel på kravskjema til bruk for tillitsvalgte ved individuell avlønning.....	45
5.10 Rapporteringsskjema – forhandlingsresultat.....	47
5.11 Grunnlag for lønnskrav (eksempelskjema)	48

NETFs mål og krav

NETFs tariffkonferanse 2010 ble gjennomført 3. februar med sentralstyret, fylkeslederne og de tariffpolitisk ansvarlige tilstede. Tariffkonferansen og sentralstyrets behandling den 4. februar, la klare føringer for forbundets krav ved årets tariffoppgjør.

Disse føringene ble lagt til grunn for NETFs generelle krav, slik de er uttrykt i et brev til Unio. Brevet inneholdt bl.a. følgende punkter:

TARIFF 2010 – OVERORDNEDE INNSPILL FRA NORSK ERGOTERAPEUTFORBUND

Overordnede problemstillinger

OVERORDNEDE KRAV 2010

Et godt helsevesen er avhengig av høyt utdannet helsepersonell. Verdsetting av våre medlemmers kompetanse er avgjørende for virksomhetenes evne til å rekruttere og beholde ansatte som sikrer at de kan yte tjenester av høy kvalitet. Verdsetting av kompetansen har også betydning for tilstrømningen til utdanningene. KS erkjenner også dette i Riksmeklingsmannens tilleggsprotokoll av 4. juni 2009. NETF vil anta at øvrige deler av offentlig sektor ser det samme behovet.

Offentlig ansattes verdiskaping må anerkjennes på lik linje med privat sektor. Sektorene er også gjensidig avhengig av hverandre.

Det synes å være en rådende oppfatning at årets lønnsoppgjør kommer til å ende med en lavere ramme enn vi er vant til. Små tillegg i industrien vil bli forsøkt brukt som argument for å demme opp mot forventninger om stor lønnsøkning i offentlig sektor.

NETF gjentar sitt syn fra fjorårets krav når vi mener at det er behov for å behandle tariffoppgjørene i offentlig sektor separat, nettopp fordi den har utfordringer som både skiller seg fra og i noen grad henger sammen med privat sektor. Unio må jobbe mot et forhandlingsresultat som minimum sikrer alle medlemmene reallønnsvekst, samt ekstra midler for å ivareta Unios tidligere krav i forhold til likelønn. Dette utdypes nærmere nedenfor.

Likelønn.

Likelønnskomisjonens rapport dokumenterte som kjent at det er forskjell på kvinners og menns lønnsnivå innenfor sammenlignbare grupper mht utdanning, kompetanse og ansvar. Rapporten økte forventningene, og det er organisasjonspolitisk umulig å leve lenge med denne påviste urettferdigheten. Trykket og forventningene fra medlemmene er stor.

Et ytterligere argument for å holde likelønnsfanen høyt er budskapene i fellesbrevene som Unio/ KS samt Unio/Oslo kommune sendte til Regjeringen høsten 2008. Dette gir oss en unik situasjon, men vil være bortkastet hvis vi ikke følger opp. Arbeidsgiverne må utfordres på at de står på erkjennelsene de selv var med på å formulere.

Et lønnsoppgjør som tar tak i likelønnsproblematikken vil ha behov for ekstra midler, jfr minst de 3 milliardene som Likelønnskomisjonen har trukket opp. Hvorvidt pengene kommer som egen pott eller som del av en utvidet pott er ikke avgjørende.

Det er viktig å ha fokus på likelønn både i sentrale og lokale forhandlinger. Men muligheten til å gjøre varige grep synes å være best på sentralt nivå. Hvis vi skal få til løsninger som gir varig gevinst må vi se på tariffavtalenes innretning. Her kan det være nødvendig å gjøre strukturelle tilpasninger, og /eller

justeringer som treffer kvinnedominerte utdanningsgrupper. Dessuten må vi bort fra et system som er innrettet slik at sentrale tillegg spiser opp av lokale tillegg.

Det koster mindre å løse viktige lønnsproblemer i offentlig sektor i tider med små tillegg i privat sektor. Vi må utnytte denne muligheten til fordel for våre medlemmer. Det bør likevel være et mål å få til forpliktende formuleringer som sikrer en mer langsiktig plan for likelønnsarbeidet.

Lønnsutviklingen i offentlig sektor.

Det må gis lønnstillegg som minsker gapet til privat sektor. "Kvinnetariffer" og kvinner som reservearbeidskraft er for lengst et tilbakelagt stadium. Kvinnens inntog i arbeidslivet har i betydelig grad bidratt til velstandsøkningen og det er rimelig å forvente at de får sin andel av avkastningen.

NETF vil i dette oppgjøret vektlegge sentrale generelle tillegg samt justeringer øremerket likelønn. Det vil også være behov for midler avsatt til lokale forhandlinger. Men behovet varierer mellom tariffområdene.

Verdsetting av videreutdanning.

NETF har nylig gjennomført en undersøkelse hvor vi har spurt om medlemmene får lønnstillegg for relevant videreutdanning. Halvparten svarte at de ikke har fått endret lønn som følge av videreutdanning. Dette viser at tariffavtalene må få formuleringer som i større grad forplikter arbeidsgiver til å betale for relevant videreutdanning. Forpliktende kompetanseplaner etterlyses også.

Det bør også vurderes nærmere om tariffavtalene skal inneholde bestemmelser som gjør det lettere å ta videreutdanning i kombinasjon med jobbsituasjonen.

Uførepensjon.

Uførepensjon er et viktig område som ikke fant sin løsning sammen med den øvrige pensjonsordningen i fjor. Det må tilstrebes gode løsninger også her, slik at medlemmenes vilkår ikke forringes.

NETF oppsummerer kravene slik:

Lønn:

- Sikre alle kjøpekraftforbedring gjennom generelle tillegg.
- Avsetninger til lokale forhandlinger.
- Midler øremerket likelønn.
- Strukturelle endringer i tariffavtalene som bedre sikrer våre medlemmers lønnsutvikling, herunder stige som strekker seg utover 10 år.
- Justeringer som fremmer likelønn i Staten og Oslo kommune må vurderes.
- Relevant videreutdanning må gi lønnstillegg.

Annet.

Tilleggsprotokollene fra lønnsoppgjøret 2008 for KS og Oslo kommune inneholder konkrete tiltak som må følges opp. Vi kommer tilbake til disse i kravene knyttet til det enkelte tariffområde.

Fellesbestemmelser/sosiale bestemmelser.

Vi ser dessverre at det er et økende press på arbeidstid og sosiale ordninger som full lønn under sykdom m.m. Dette er viktige goder som er fremforhandlet over lang tid. Derfor må vi også ha fokus på disse forholdene under forhandlingene.

Unio's styre vedtok følgende overordnede retningslinjer foran tariffoppgjøret 2010:

Følgende overordnede retningslinjer legges til grunn for det videre arbeid i de respektive forhandlingsutvalgene:

- Unios inntektspolitiske plattform for 2010 legges til grunn for kravene i alle sektorer/overenskomster.
- Velferdsutviklingen og tilbudet av velferdstjenestene fremover vil blant annet være avhengig av de ansattes kunnskap, kompetanse og kvaliteten på tjenestene. Gode lønns- og arbeidsvilkår må fastsettes gjennom sentrale kollektive tariffavtaler, og gjenspeile behovet for å rekruttere og beholde godt kvalifiserte arbeidstakere. Sosial dumping og useriøsitet må aktivt bekjempes innen alle tariffområder.
- Den vektede lønnsutviklingen for både industriarbeidere og industrifunksjonærer innen NHO-området skal også i år gjenspeiles i den økonomiske rammen for oppgjørene i offentlig sektor.
- Dokumentert mindrelønnsutvikling må kompenseres, bl.a. i skoleverket. Grupper som har blitt hengende etter i lønnsutviklingen over tid innen offentlig sektor gis en større ramme/ tillegg.
- Årets oppgjør må være et krafttak for likelønn for kvinnedominerte utdanningsgrupper i offentlig sektor. Likelønnsloftet gjennomføres ved at det tilføres friske lønnsmidler som øremerkes likelønn. Det er uakseptabelt at mannsdominerte stillingskategorier i offentlig sektor skal finansiere likelønnsloftet for store kvinnedominerte yrkesgrupper i samme sektor.
- Den disponible rammen ved årets oppgjør må i hovedsak nyttes til sentrale tiltak, og sikre medlemmene en reallønnsutvikling. Det generelle tillegget utformes som et prosentvist tillegg eller en kombinasjon av kroner/prosenttillegg. Alle medlemmer må sikres et generelt tillegg.
- I de tariffområder hvor det gjennomføres lokale forhandlinger, må disse baseres på reelle forhandlinger mellom likeverdige parter. Kriteriene for lokale tillegg må være kjente og aksepterte.
- Den disponible rammens fordeling på elementer og virkningstidspunkter gjøres slik at overhendet inn i 2011 blir begrenset.
- Innarbeidingen av endringene i AML vedrørende alminnelig arbeidstid for arbeidstakere i tredelt turnus i de respektive tariffavtalene, finansieres utenfor tariffoppgjøret. Samtidig må bruken av deltid reduseres, og retten til heltid styrkes. Heltidsstillinger må være normen i arbeidslivet.
- Utvalgsarbeider som er nedsatt i denne tariffperioden følges opp innen de respektive tariffområder.
- Det fremmes krav om en toårig avtaleperiode. Reguleringsbestemmelsene for 2. avtaleår vurderes opp mot fremtidig lønnsutvikling og likelønnsloftet.
- God dialog og samarbeid med de andre sentrale arbeidstakerorganisasjonene i arbeidslivet vil legge et godt grunnlag for årets tariffoppgjør.

1.Resultatet av de sentrale tarifforhandlingene / endring i tariffavtalene

Generelle betraktninger

Første fase av årets hovedtariffoppgjør er gjennomført. Nå gjenstår lokale forhandlinger innen staten, kommunene og Oslo kommune.

1.1 KS-området

1.1.1 Økonomisk ramme

Heller ikke ved dette oppgjøret lyktes det å komme fram til et forhandlingsforslag uten mekling. I tillegg fikk vi også en streik som omfattet samtlige forhandlingssammenslutninger.

Den økonomiske rammen på oppgjøret etter streiken ligger på ca 3,4 %. Streiken resulterte i en mye bedre profil i forhold til likelønn. Elementene her vil bli omtalt nedenfor.

1.1.2 Generelle tillegg

Det ble gitt et generelt tillegg på kr 2000 til ansatte i stillinger med krav om høyskoleutdanning fra 10.6.2010. I tillegg ble det gitt 2,1 % av den enkeltes grunnlønn 30.6.2010, dog minst kr 7.100 fra 1.7.2010 til alle stillinger i kapittel 4 i hovedtariffavtalen.

1.1.3 Heving av minstelønnsater

Minstelønnsatsene ble oppjustert med virkning fra 1.8.2010

Generelle tillegg er inkludert i endret minstelønn.

1. august 2010				
Stillingsgruppe	0 år 01.08.2010	4 år 01.08.2010	8 år 01.08.2010	10 år 01.08.2010
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	321.300	325.000	335.900	374.500
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	340.400	344.300	347.700	398.000
Stillinger med krav om mastergrad	365.000	375.000	400.000	440.000

Minstelønnsatsene uttrykker den garanterte minstelønna for ergoterapeuter i ulike stillinger i kommunene.

1.1.4 Lokale forhandlinger

Det ble avsatt en pott til lokale forhandlinger på 0,85 % av lønnsmassen pr. 1.8.10 og 0,25% gis med virkningsdato 1.1.11. Arbeidsgiver har anledning til å skyte inn midler utover disse.

Føring for forhandlingene

Partene skal gi kvinner en andel av den avsatte potten som er større enn fordelingen av antall årsverk mellom kvinner og menn tilsier. Lokale lønnstillegg kan avtales individuelt, fordeles til grupper med høy kvinneandel eller brukes til andre lønnsmessige tiltak som fremmer likestilling i virksomheten.

Kvinner i lederstillinger skal prioriteres. Lønnsrelasjoner mellom ledere og dem de er satt til å lede hensyntas.

Lønnstillegg for ansatte som har gjennomført relevant og dokumentert spesial-, tilleggs- og videreutdanning skal prioriteres. Det vises til Meklingsmannens møtebok fra 2008 om kompetansekartlegging m.v. med angivelse av følgende veiledende norm:

”Om lag kr. 20 000,- [...] for lønnstillegg etter 1 års relevant videre-/etterutdanning og /eller vurdert realkompetanse. For relevant videre-/etterutdanning av kortere varighet enn 1 år, dog begrenset nedad til 3 måneder, benyttes lønnsrelasjonen forholdsmessig.”

Denne føringen gjelder primært for de avsatte midlene med virkningsdato 1.1.2011, men er ikke begrenset til denne størrelse. Lokale lønnstillegg som allerede er gitt ihht til møteboka fra 2008 skal samordnes med resultater fra forhandlinger i 2010. De lokale parter som har gjennomført kompetanseforhandlinger ihht til møteboka fra 2008, disponerer lønnsmidlene i henhold til lokal lønnspolitikk og lønnspolitiske prioriteringer.

Gjennomføring av lokale forhandlinger ihht. Kap 4, pkt. 4.A.1

Forhandlingene skal gjennomføres i perioden 15. oktober til 15. november. Ankefrist er 1. desember 2010.

Lokale lønnstillegg ved ny sentral minstelønn

Tillegg gitt i lokale lønnsforhandlinger etter kap 4, pkt 4.A.1 skal i sin helhet komme i tillegg til ny minstelønn i tariffperioden for berørte arbeidstakere. Ordningen gjelder også for arbeidstakere med ny sentral minstelønn som følge av lønnsansiennitet.

Unntak for ordningen er i de tilfeller arbeidstakeren i tariffperioden får ny stillingskode/stillingsgruppe og dette medfører innplassering på et høyere minstelønnsnivå enn det minstelønnsnivå som var grunnlaget ved de lokale forhandlingene.

1.2 Spekter

1.2.1 Sentrale forhandlinger / forhandlinger om sosiale bestemmelser.

Forhandlingene havnet ganske fort i mekling som heller ikke fant noen løsning. Dermed ble det streik i Spekter-området. Her var det kun Unio som streiket på det tidspunktet. (YS gjennomførte en streik senere på sommeren.)

Partene kom imidlertid tilbake til meklingsbordet den 1.juni hvor vi fikk følgende resultat:

- a) Ergoterapeut kr 11.000
- b) Spesiaergoterapeut kr 14.000
- c) Ledere kr 16.000
- d) Øvrige direkteplasserte medlemmer kr 11.000

1.2.2 Heving av minstelønnsnivået

Minstelønnsatsene for ergoterapeuter i stillinger hvor det kreves autorisasjon som ergoterapeut heves fra 1.8.2010 som angitt i tabellen under:

1. august 2010				
Stillingsgruppe	0 år 1.8.2010	4 år 1.8.2010	8 år 1.8.2010	10 år 1.8.2010
Ergoterapeut /Miljøterapeut	321.000	328.000	340.000	367.000
Spesialergoterapeut /Miljøterapeut med videreutdanning	325.000	335.000	350.000	380.000

1.2.3 Lokale forhandlinger

Det ble ikke økonomi igjen til lokale forhandlinger. Imidlertid åpnet meklingskissen for at det kunne gjennomføres B-delsforhandlinger på virksomhetene hvis partene var enige om det.

1.3 Statlig tariffområde

1.3.1 Generelt tillegg.

Det generelle tillegget på hovedlønstabellen fordeles slik (med virkning fra 1. mai):

- Lønnstrinn 1-29: fra 7 100 – 9 700 kroner
- Lønnstrinn 31-59: 9 700 kroner
- Fra lønnstrinn 60: 2,1 prosent

Sentrale justeringer og lokale forhandlinger

Vi fikk en akseptabel totalramme og føringer som gir muligheter for likelønnsatsing. I tillegg til et generelt tillegg til alle, ble partene enige om å sette av 588 millioner kroner til et sentralt justeringsoppgjør og 529 millioner kroner til lokale forhandlinger.

Likelønnsprofil

Alle tre elementene, det sentrale tillegget, det sentrale justeringsoppjøret og den lokale potten, skal ha en likelønnsprofil. Føringerne for likelønnssettingsingen og en såpass stor justeringspott, gir mulighet til å gi kvinnedominerte grupper, der halvparten av de ansatte har 3-årig eller høyere utdanning, prioritet. Da har vi tatt et steg for å tette lønnsgapet mellom kvinner og menn i staten.

1.3.2 Sentrale justeringer med virkning fra 1. juni

Justeringsoppjøret ble gjennomført 28. og 29. juni. Det var avsatt 1%. Nesten alle våre medlemmer fikk ett lønnstrinn eller to.

1.3.3 Lokale forhandlinger

Det er satt av 0,8% + 0,1% i resirkulerte midler til lokale lønnsforhandlinger per 1. september

Når det gjelder lokale lønnsforhandlinger, er partene enige om følgende føringer:

- Kvinner skal få en større andel av avsetningen til lokale forhandlinger enn fordelingen av antall årsverk mellom kvinner og menn tilsier. Det skal legges spesiell vekt på å vurdere forholdet mellom kvinners og menns innplassering i stillingskoder ut fra kvalifikasjoner, oppgaver og ansvar.
- Målene i den omforente lokale lønnspolitikken skal prioriteres.

De lokale forhandlingene skal være avsluttet innen 31. oktober 2008.

Det er verdt å merke seg at fellesbestemmelsene § 3 har fått et punkt 5 som sier: Arbeidstaker har rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling. Samtalene skal bidra til likelønn mellom kjønnene.

1.3.4 Kompetanseutvikling

Det avsettes 25 millioner kroner for å stimulere til nyskapende kompetansetiltak.

Det avsettes 5 millioner til videreføring av partenes fellesopplæringstiltak i samarbeidskompetanse og medbestemmelse.

1.4 Oslo Kommune

1.4.1 Generelt tillegg

Det generelle tillegget på hovedlønnsstabellen fordeles slik med virkning fra 1. mai:

- Lønnstrinn 1-32: 6 000 kroner
- Lønnstrinn 33-53: 8 500 kroner
- Lønnstrinn 54-80:: 1,8 prosent

1.4.2 Lokale forhandlinger

Det satt av 0,6 % til lokale forhandlinger med virkning fra 1.8.2010. Lokale forhandlinger skal ha en likelønnsprofil og slutføres innen 31.10.2010.

Vi tar med fra 2008, idet vi regner med at dette blir førende også i år:

Retningslinjer for lokale forhandlinger skal drøftes med forhandlingsammen- slutningene i etterkant av tariffrevisjonen og i god tid før gjennomføring av forhandlingene i den enkelte virksomhet. Oslo kommune og Unio er enige om at retningslinjene for lokale forhandlinger skal følges i alle virksomheter i Oslo kommune.”

1.4.3 Sentrale justeringer

Det gjennomføres sentrale lønsmessige tiltak tilsvarende 0,3 % med virkning fra 1.6.2010. De sentrale justeringsforhandlingene skal ha likelønnsprofil. De gjennomføres i begynnelsen av september.

Ny lønnstabell følger vedlagt i dette heftet (vedlegg 5.5).

2. Rammer og anbefalinger

Generelle anbefalinger

Lønnsoppgjørene har utviklet seg på en måte som legger stadig mer av ansvaret for lønnspolitikken ut lokalt. De sentrale forhandlingene omfatter blant annet sosiale rettigheter og et sikkerhetsnett med minstelønnsgarantier for basisstillinger.

Dette innebærer en stor utfordring for NETFs tillitsvalgte, som sammen med våre medlemmer må sette mål og legge strategier for forhandlingene innen den enkelte virksomhet. Samtidig byr denne utviklingen på store muligheter, fordi lokale forhandlinger innebærer en situasjon der arbeidsgivere/arbeidstakere med lokal kunnskap møtes. Forhandlingene kan på denne måten gjenspeile den enkeltes arbeidssituasjon og handle om konkrete strategier for virksomheten med lønn som virkemiddel til å nå mål.

Utfordringene og mulighetene krever god kjennskap til avtaleverket og grundig forberedte strategier. Husk at mål for lønnsutvikling kan settes både på kort og lang sikt, og de bør være et uttrykk for hva medlemsmassen og ergoterapitjenesten som en helhet er tjent med.

Nytilsatte bør som en hovedregel ikke prioriteres i de lokale forhandlingene. De hadde en mulighet til å forhandle lønnen sin ved ansettelsen, og har nylig akseptert den lønnen de nå har.

Generelt bør man se om det har oppstått skjevheter som en følge av det sentrale oppgjøret. Disse skjevheter kan oppstå mellom ergoterapeutstillinger, for ergoterapeuter som er i andre stillingskoder, i forholdet mellom ledere og medarbeidere, men også i forhold til andre sammenlignbare stillinger. Nyoppståtte skjevheter gir god argumentasjon i lokale forhandlinger.

Følgende kan være nyttig å tenke igjennom som en forberedelse til forhandlingene:

- Hva slags stillingsstruktur skal vi ha for ergoterapitjenesten her på vår arbeidsplass i årene som kommer? Hvilke stillingsbetegnelser skal benyttes, hva med lederstillinger, fagstillinger osv? Strukturen må ta utgangspunkt i gjeldende organisasjonsstruktur, men man kan godt sette seg som mål å endre den på sikt, bl.a. ved gjennomslag i lokale forhandlinger.
- Hvordan er lønnsutviklingen for de ulike stillingene/medlemmene? Har det oppstått skjeve og urimelige lønnsrelasjoner som en følge av de sentrale forhandlingene?
- Har noen av medlemmene stått lenge stille?

Generelt kan vi si at følgende generelle momenter kan benyttes i argumentasjonen og i prioriteringene:

- Stillingens plassering i forhold til sammenlignbare stillinger
- Utjevning av skjevheter som har oppstått etter årets lønnsoppgjør
- Utjevning av skjevheter generelt – ikke minst likelønnsproblematikk
- Hvor er lønnsproblemene størst, og hvilke krav er det mest realistisk å nå frem med?
- Rettferdig og objektiv vurdering av stillingen og stillingsinnehaveren
- Relevant videreutdanning eller lignende

Angående medlemmer som er i foreldrepermisjon i tiden rundt de lokale forhandlingene, så har likestillingsombudet bl.a. uttalt følgende:

"Det er i strid med likestillingsloven dersom man automatisk utelukker personer i fødselspermisjon fra å komme i betraktning ved de lokale forhandlingene. Enhver ansatt har altså rett til å fremme krav".

Hele uttalelsen følger som vedlegg bak i dette heftet.

I tillegg har tariffavtalene fått inn bestemmelser som ivaretar medlemmer i fødselspermisjon. Man har samme rett til å fremme krav og bli vurdert som øvrige medlemmer.

2.1 KS-området

I KS-området er det satt av til sammen 1,1 % av den totale lønnsmassen (i kap. 4) til lokale forhandlinger. Den sentrale minstelønnsgarantien forutsetter at det i hver kommune er en lokal lønnspolitikk med et tilhørende lønssystem som bygger på den sentrale hovedtariffavtalen.

Dette framgår blant annet av punkt 3.2 Lokal lønnspolitikk i kapittel 3 i hovedtariffavtalen som er gjengitt nedenfor:

3.2 Lokal lønnspolitikk

Lønssystemet forutsetter en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte.

Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av lokal lønnspolitikk.

Lønnspolitiske retningslinjer utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

Det må være en sammenheng mellom kommunen / fylkeskommunens / virksomhetens mål og den lokale lønnspolitikken. Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel.

Lønnspolitikken skal bl a bidra til å:

- Motivere til kompetanseutvikling
- Beholde, utvikle og rekruttere
- Sikre kvalitet og gode tjenester

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

Lønnspolitikken skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene, legge til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter.

Lønnspolitikken skal virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement og også vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønsmessig uttelling. Kriterier for innplassering i avansementstillinger fastsettes som en del av den lokale lønnspolitikken.

Arbeidstakere i foreldrepermisjoner og andre lønnede permisjoner skal omfattes av lokale forhandlinger.

Kompetanse –læring og utvikling:

Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere kommunen/fylkeskommunens kompetansebehov. På denne bakgrunn og etter drøftinger med de tillitsvalgte, skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehvende tiltak.

Ledere: Ledere omfattet av 3.4.1 og 3.4.2 skal normalt være sikret en årlig lønnsutvikling (disse får all lønn justert lokalt).

”Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingskikk” gjelder, med mindre partene blir enige om annet.

2.1.1 Kommentarer

Mange kommuner har ennå ikke utviklet et slikt lokalt lønssystem, og det kan derfor være viktig å ha dette med i planleggingen av de lokale forhandlingene.

I et slikt lokalt lønssystem vil det være naturlig å diskutere blant annet:

- innplassering av de stillingsbetegnelser som er i bruk i kommunen i relasjon til den sentrale minstelønnsgarantien (lokale minstelønnsnivåer)
- flere ansiennitetstrinn, f.eks. etter 15 år, 25 år m.m.
- lokale funksjonstillegg for spesielle oppgaver, ansvar m.m.
- godtgjørelse for bruk av bil i tjenesten (jmf. Sentrale Generelle Særavtaler; SGS nr. 1001 Reiseregulativet, § 4 Plikt til å stille bil til disposisjon.) Altså slik at krav relatert til bilgodtgjørelse henvises til behandling utenfor de lokale forhandlingene.

Ved prioriteringer i de lokale forhandlingene for øvrig bør de tillitsvalgte skaffe seg en oversikt over utfallet av de sentrale forhandlingene for hvert enkelt medlem.

Grunnlaget for prioriteringer er selvsagt lokale forhold og behov. Følgende momenter kan danne grunnlag for prioritert ved de lokale forhandlingene:

- medlemmer som eventuelt *bare* har fått de sentrale tilleggene på 2,1 % fra 1.8.10
- medlemmer som har hatt velbegrunnede tillegg tidligere, som nå ble "spist opp"
- medlemmer med videreutdanning som blir brukt av arbeidsgiver, bør være i spesialstillinger
- medlemmer med spesialistgodkjenning

2.1.2 Lokale drøftinger / lokalt lønnspolitisk drøftingsmøte

Hovedtariffavtalen inneholder en bestemmelse om et "lønnspolitisk drøftingsmøte:

3.2.1 Lokale drøftinger

De lokale parter avholder et lønnspolitisk drøftingsmøte som omfatter alle lønnskapitlene minst en gang per år.

Drøftingene tar utgangspunkt i kommunens/fylkeskommunens/bedriftens totale situasjon, lønnspolitiske retningslinjer og bruk av hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser.

Videre drøfter partene utarbeidelse av relevante kriterier for lønnsfastsettelse og målsetting for lønnsforhandlingene.

Arbeidsgiver skal hvert år legge fram tallmateriale/statistikk som viser lønnsnivå og lønnsutvikling bl.a. fordelt på kjønn og stillingskoder for også å kunne drøfte likelønn.

De sentrale parter forutsetter at lokale drøftinger og forhandlinger gjennomføres på en rasjonell og hensiktsmessig måte. De lokale parter oppfordres til å finne praktiske arbeidsformer ved f.eks å desentralisere drøftinger og forhandlinger i store arbeidsgiverområder, gjennom bruk av forhandlingssammenslutningsmodellen eller på annen måte samordne forhandlingene. Det skal føres referat fra drøftingsmøtet hvor det skal fremgå om det foreligger enighet.

Det vises til vedlegg "Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk".

2.1.3 Kommentarer

Det lønnspolitiske drøftingsmøtet er et viktig redskap i de lokale forhandlingene.

Når det gjelder beregning av lokal pott m.m. har KS gitt ut et rundskriv som vi har tatt med i vedleggene i dette heftet (B-rundskriv 11/2010)

2.2 Speker

Det ble som kjent ikke satt av penger til lokale forhandlinger.

Det er imidlertid ingen bestemmelser som er til hinder for at de tillitsvalgte kan ta opp spesielle utfordringer / problemer i løpet av tariffperioden med arbeidsgiver, enten det er lokale midler til disposisjon eller ikke.

2.3 Statlig tariffområde

Punkt 2.2.4 Gjennomføring av lokale forhandlinger, har fått et par tilføyelser. For oversiktens skyld tas hele punktet med nedenfor:

Før de årlige lokale forhandlingene starter, skal det gjennomføres et forberedende møte mellom partene. I møtet gjennomgås forhandlingsgrunnlaget, forhandlingspottens størrelse, hensynet til likestilling/likelønn m.v. I tillegg avtaler partene kravfrist og møteplan for gjennomføringen. Det skal føres referat fra det forberedende møtet.

De sentrale parter er enige om at de årlige lokale lønnsforhandlinger gjennomføres på følgende måte, om ikke de lokale parter har avtalt noe annet i forberedende møte:

1. Det må avsettes tilstrekkelig tid til å vurdere krav og tilbud under forhandlingene.
2. Forhandlingene føres i fellesmøter og ev. særsmøter med de forhandlingsberettigede organisasjoner med utgangspunkt i de lokale parters felles lønnspolitiske plattform. Ved behov kan hver av partene be om særsmøte med en eller flere av organisasjonene eller med arbeidsgiver.
3. Partene skal argumentere for sine prioriterte og rangerte krav, samt tilkjennegi sitt syn på de fremsatte krav.
4. De lønnsmessige tilleggene tilstås som individuelle tillegg og/eller gruppetillegg, jf. punkt 2.3.6.
5. Første tilbud fra arbeidsgiver bør gjenspeile krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene.
6. Organisasjonene gis mulighet for å kontrollere at den økonomiske rammen er benyttet, og at ev. avtalte føringer er fulgt.
7. Ingen kan selv forhandle om sin egen lønn i lokale forhandlinger. I virksomheter der en organisasjon kun har ett medlem, ivaretas medlemmets interesser i lønnsforhandlinger av en annen organisasjon under egen hovedsammenslutning, eller den vedkommendes organisasjon sentralt peker ut.
8. Etter at de lokale forhandlingene er gjennomført, skal det avholdes et evalueringsmøte hvor partene lokalt utveksler erfaringer fra årets forhandlinger.

Videre har bestemmelsen 2.3.1 Lokal lønnspolitikk fått en ny og viktig siste setning:

Det skal utarbeides nødvendige overikter og sammenstillinger over lønn på alle nivå, fordelt på kvinner og menn, og kartlegge eventuelle forskjeller.

Pkt 2.3.2 Forhandlingssted.

Her er det føyd til følgende setning: På forhandlingsområder merket ”øvrige” er arbeidsgiver på det enkelte forhandlingssted og forhandlingsberettigede tjenestemannsorganisasjoner på forbundsnivå parter i forhandlingene, med mindre disse partene blir enige om noe annet.

2.3.1 Kommentarer

Et svært sentralt element i UNIOs krav til lønnsoppgjørene var likelønn. Lønnsoppgjøret er ikke ferdig før alle pengene er brukt opp. Derfor vil det fortsatt være et overordnet mål og sentral føring der hvor lokale krav kan begrunnes i bl a nettopp dette forhold. Altså kan det påvises at lønna ligger lavere enn sammenlignbare mannsdominerte grupper skal det gis lokalt tillegg. Viser til føringen som er tatt inn ovenfor.

Dessuten er det mulig å utjevne slike forskjeller utenom pott gjennom bruk av HTA pkt 2.3.4. Denne bestemmelsen kom i 2008 men vi gjentar den nå også fordi den er lett å overse.

Også endringer som skjer i de sentrale justeringene kan være momenter som må legges til grunn i begrunnelsene.

2.4 Oslo kommune

2.4.1 Kommentarer

I Oslo kommune er det satt av 0,6 % til lokale forhandlinger med virkning fra 1.8.2010. De lokale forhandlingene skal slutføres innen 31.10.2010.

Ved prioriteringer i de lokale forhandlingene må de tillitsvalgte skaffe seg en oversikt over utfallet av de sentrale forhandlingene for hvert enkelt medlem.

Grunnlaget for prioriteringer er selvsagt lokale forhold og behov. Følgende momenter kan danne grunnlag for prioritet ved de lokale forhandlingene:

- medlemmer som *bare* har fått det generelle tillegget
- medlemmer med relevant videreutdanning
- medlemmer med lang ansiennitet som går i lønnskoder uten ansiennitetsstige (f. eks. ergo. 1)
- medlemmer med spesialistgodkjenning
- medlemmer i miljøterapeutkode som ligger under l.tr. 30
- resultatet av forrige lokale forhandlinger, herunder bl a hva som eventuelt ble lovet for neste lokale forhandlinger

Det lønnspolitiske drøftingsmøtet er et viktig redskap i de lokale forhandlingene. Oslo kommune og forhandlingssammenslutningene sentralt forutsetter at det avholdes lønnspolitiske drøftingsmøter i hver bydel i forkant av det lokale oppgjøret.

Drøftingene lokalt må skje etter at de sentrale justeringsforhandlingene er gjennomført i begynnelsen av september.

Det vil bli laget retningslinjer for gjennomføringen av de lokale forhandlingene. Disse er ennå ikke ferdig utarbeidet og vil bli sendt ut så snart de er ferdige. Oslo kommune og Unio er enige om at retningslinjene skal følges i alle virksomheter i Oslo kommune.

3. Lokal lønnspolitikk

3.1 NETFs strategi for lokal lønnsdannelse

NETFs tillitsvalgte baserer sitt arbeid på NETFs lønnspolitikk, slik den blant annet er nedfelt i målprogrammet. I tillegg må lokal lønnspolitikk selvfølgelig også bygge på lokale behov. Det er viktig at man utarbeider en *lokal lønnsstrategi for ergoterapitjenesten innen den enkelte virksomhet*. Dette bør skje i et samarbeid mellom lederne av ergoterapitjenesten, de tillitsvalgte og øvrige ansatte. Strategiarbeidet må bygge på en organisasjonsplan for ergoterapitjenesten, sett i sammenheng med virksomhetens målsetting og behov.

Strategien bør ta utgangspunkt i en beskrivelse av dagens organisasjons- og stillingsstruktur samt de ansattes lønnsnivå. Deretter beskrives den organisasjonsplan og stillingsstruktur man ønsker å oppnå på lang sikt med:

- Antall ledernivåer
- Bruk av de ulike stillinger innen tariffområdet
- Fordeling av stillingene innen virksomheten
- Ansvars- og arbeidsoppgaver for de ulike stillingene
- Ønsket kompetanse for de ulike stillinger
- Ønsket lønnsnivå for alle stillinger

Fylkesavdelingen bør formulere langsiktige mål for ergoterapeutenes lønnsutvikling og utarbeide en helhetlig strategi for å nå dem (Se vedtektene for fylkesavdelingene § 6.12). Strategien bør gjøres kjent blant medlemmene, og til en viss grad også for arbeidsgiversiden. Hovedlinjene i argumentasjonen og kravutformingen bør være gjenkjennelig fra gang til gang.

3.1 Lokal lønnspolitikk for virksomheten

Det bør være et felles mål for ledere og tillitsvalgte at det blir utarbeidet klare og systematiske lønnspolitiske retningslinjer med bakgrunn i virksomhetens måldokumenter. Arbeidet kan bygge på:

- Virksomhetsplaner og målsettingsdokumenter
- Organisasjonsplaner og eksisterende stillingsstruktur
- Bemanningsplaner, behov for kompetanse og rekrutteringsplaner
- Opplæringsplaner for personalet
- Planer for produktivitetsutvikling

Som et ledd i arbeidet med å utarbeide lønnspolitikken må man vurdere konsekvensene av eventuelle lønnsendringer. Det er viktig at medarbeiderne tas med i arbeidet med å velge kriterier. *Husk også at lederen for ergoterapitjenesten kan være en nøkkelperson!*

Når den lokale lønnspolitikken for virksomheten er utarbeidet, må ledelsen og de tillitsvalgte samarbeide om å gi medarbeiderne innsikt i hvilke kriterier som legges til grunn for lønnspolitikken.

Lønnspolitikken skal være integrert i personalpolitikken. Den bør gjenspeile grunnleggende holdninger og verdier i virksomheten og ta utgangspunkt i virksomhetens oppgaver og ressurser. Den nedskrevne lønnspolitikken bør minimum inneholde:

- Handlingsplan for kompetanseoppbygging og personalutvikling
- En oversikt over kriterier for lønnsfastsettelse
- En finansieringsplan

3.1.1 Handlingsplan for kompetanseoppbygging og personalutvikling

Det er arbeidsgivers ansvar å utarbeide planen, men de tillitsvalgte kan og bør benytte sin mulighet til å påvirke den. Planen bør inneholde rekrutterings- og opplæringsplaner for personalet. Disse bør bygge på en sammenligning mellom eksisterende kompetanse, arbeidsplassens forventede behov for kompetanse, de ansattes kompetansepotensiale og behov for karriereutvikling.

3.1.2 Grunner til mer lønn

I planleggingen av argumentasjon for krav i lokale forhandlinger kan man velge flere innfallsvinkler. Vi har i det følgende listet opp en del gode grunner til at det skal gis mer lønn. Denne listen er ikke ment å være utfyllende, men kan fungere som en inspirasjonskilde i diskusjonene om prioriteringer og strategier:

- Lederansvar
 - antall ansatte
 - budsjettomfang
 - verv, funksjoner
 - med mer...
- Faglig ansvar
 - for visse brukere
 - eneansvar for et område
 - spesielle funksjoner
 - med mer...
- Kompetanse
 - videreutdanning
 - spesialistgodkjenning
 - erfaringskompetanse / ansiennitet
- Spesielle funksjoner eller arbeidsoppgaver
 - opplæringsansvar
 - ansvar for studenter
 - ansvar for innkjøp/materiell
 - med mer....
- Likelønn
- Stimuleringsiltak, for motivasjon og belønning
- Mål- og resultatopnåelse, produktivitet, effektivitet
- Fleksibilitet, for eksempel vilje til å endre arbeidstid
- Kompensasjoner og godtgjøringer, for eksempel bilgodtgjørelse
- Endringer i ansvarsområder og arbeidsoppgaver
- For å rekruttere og beholde arbeidskraft

Alle disse begrunnelsene kan brukes på ulike måter. Man kan argumentere på basis av det som i neste punkt er kalt en individvurdering, en stillingsvurdering eller en markeds / relasjonsvurdering.

For eksempel kan man, dersom lederansvaret er valgt som strategi for mer lønn, argumentere med:

- lederens egenskaper, resultater, kvalifikasjoner og lignende (individvurdering)
- ansvar tillagt stillingen, krav til kompetanse eller belastning som stillingen medfører (stillingsvurdering)
- sammenlignbare stillingers lønnsnivå (relasjonsvurdering)

På samme måte kan man nyansere de andre punktene i listen.

3.1.3 Kriterier for lønnsfastsettelse

Kriteriene for lønnsfastsettelse bør ha en klar utforming, være stabile og kjente for alle ansatte. De ansatte bør være involverte i utformingen, slik at de får en felles forståelse for hvorfor kriteriene er valgt. Kriteriene man benytter, må være rettferdige og så objektive som mulig. De må stå i forhold til kompetanse, ansvar, arbeidsbelastning og personlige egenskaper. At kriteriene skal være rettferdige, betyr ikke i denne sammenhengen at alle ergoterapeuter innen samme stilling skal ha samme lønn. Tvert i mot – ønsker man at alle skal ha lik avlønning, blir resultatet kanskje at ingen går opp i lønn.

Kriterier for individuell lønsplassering kan deles inn i 3 hovedgrupper:

1. Stillingsvurdering
2. Individvurdering
3. Markedsvurdering / relasjonsvurdering

3.1.3.1 Stillingsvurdering

Stillingsvurderingen må ta utgangspunkt i krav til kompetanse og hvilket ansvar og hvilken arbeidsbelastning stillingen medfører. Dette kan framgå av stillingsbeskrivelsene. Det sier seg selv at det må legges ulike kriterier til grunn for de ulike ergoterapeutstillingene.

Kriterier for stillingsvurdering kan f.eks. være:

<u>Kompetansekrav</u> <ul style="list-style-type: none">• Utdanning• Praktisk erfaring <u>Ferdighetskrav</u> <ul style="list-style-type: none">• Kommunikasjon• Praktiske ferdigheter <u>Ansvar</u> <ul style="list-style-type: none">• Personal- og arbeidsledelse• Ansvar for økonomi og materiell• Ansvar for mennesker (brukere)• Ansvar for faglig utvikling	<u>Kompleksitet</u> <ul style="list-style-type: none">• Planlegging og organisering• Problemløsning• Vurdering <u>Arbeidsbelastning</u> <ul style="list-style-type: none">• Fysisk belastning• Psykisk belastning
--	--

3.1.3.2 Individvurdering

Individvurderingen må ta utgangspunkt i stillingsvurderingen og være en vurdering av hvordan den enkelte evner å fylle kravene i sin stilling. Individvurdering kan være en side ved lønnsforhandlingene som det er vanskelig å få gjennomslag for blant medlemmene. Men det er store muligheter for at slike argumenter kan få tilslutning hos arbeidsgiver. Som en del av strategien for lokal lønnsdannelse bør dere bli enige om hvilke individkriterier dere ønsker å vektlegge, og gjøre disse kjent for medlemmene.

Kriterier for individvurdering kan f.eks. være:

<ul style="list-style-type: none">• Idérikdom og initiativ• Dyktighet• Arbeidsprestasjoner• Serviceinnstilling• Evne til å løse problemer• Samarbeids- og kommunikasjonsevne• Omstillingsevne og fleksibilitet• Faglig skolering og tyngde• Teoretiske kunnskaper	<ul style="list-style-type: none">• Lederegenskaper• Evne til å administrere• Beslutningsevne• Utviklingsmulighet• Lang og/eller bred erfaring• Stressterskel• Pålitelighet• Analytiske evner
---	--

Er det vanskelig å skille mellom ergoterapeuter innen samme kategori på bakgrunn av kriteriene, kan det være lurt å ta hensyn til stabilitet og prioritere ergoterapeuter med lang og/eller bred erfaring. Dette er stort sett et kjent, akseptert og objektivt kriterium som skaper liten diskusjon i ettertid.

3.1.3.3 *Markedsvurdering / relasjonsvurdering*

Om en arbeidsplass sliter med stor “gjennomtrekk” av ergoterapeuter eller har ubesatte ergoterapeutstillinger, vil dette ofte være argumenter for lønnsøkning arbeidsgiver kan støtte. Kriterier for markedsvurdering kan f.eks. være:

- Rekrutteringsmuligheter
- Tilbud og etterspørsel på arbeidskraft
- Beholde kvalifisert personale
- Virksomhetens egen økonomi
- Sammenlignbare stillinger i eget og andre tariffområder

3.1.4 *Finansieringsplan*

En lokal lønnspolitikk skal følges over tid, og en plan for finansiering av tiltakene bør inngå i beskrivelsen av politikken. I denne bør det blant annet framgå hva som skal finansieres:

- Over driftsbudsjettet
- Med midler fra sentrale lønnsoppgjør
- Med midler som en følge av forhandlinger på spesielt grunnlag
- Med frigjorte lønnsmidler

Derfor må den lokale lønnspolitikken være et fast tema i den lokale budsjettbehandlingen.

4. Praktisk gjennomføring av forhandlingene

Forbundskontoret får ofte mange spørsmål om praktisk gjennomføring av lokale forhandlinger. I dette kapitlet har vi samlet svarene på de vanligste spørsmålene.

4.1 Fordeling av ansvar og arbeidsoppgaver

4.1.1 Generelt

Det er den tillitsvalgte eller den hovedtillitsvalgte som forhandler på vegne av medlemmene på den enkelte arbeidsplassen. De har rett til å vurdere og ta avgjørelser på hvilke krav som skal fremmes og prioriteringsrekkefølge, uavhengig av om hvilke medlemmer som har stilt krav eller ikke.

NETF forhandler ikke for uorganiserte arbeidstakere, og mener prinsipielt at uorganiserte arbeidstakere ikke skal ha lønnstillegg i lokale forhandlinger / eventuelt skal ha lavere lønnstillegg enn organiserte arbeidstakere.

Generelt vil det være en fordel å samarbeide med andre arbeidstakerorganisasjoner, fortrinnsvis innen Unio, både ved å utveksle informasjon på forhånd, samordne synspunkter og holdninger til forhandlingsprosessen (ref. drøftingsmøte i KS) og eventuelt forhandle sammen.

Ved eventuelt brudd skal NETFs forbundskontor kontaktes først.

4.1.1.1 *Innsending av kravene*

Tillitsvalgte / forhandlingsutvalget skal samle alle krav fra medlemmene og behandle disse (prioritere eventuelt supplere). NETFs krav skal så sendes direkte til arbeidsgiver. Hvis arbeidsgiver har egne kravskjemaer, må disse brukes. Hvis ikke kan dere ta utgangspunkt i eksemplene bakerst i dette heftet. Frist for innsending av krav til lokal arbeidsgiver må sjekkes i hver enkelt kommune/bydel/statlig virksomhet. Det er viktig å følge med på når den eksakte kravfristen settes for din arbeidsplass.

Kopi av krav som hovedtillitsvalgte og lokale tillitsvalgte sender inn til arbeidsgivere, *kan* sendes til tariffpolitiske ansvarlige / fylkesavdelingen til orientering.

4.1.1.2 *Lokalt arkiveringsansvar*

Tillitsvalgte på den enkelte arbeidsplass skal oppbevare og forvalte alle lokale særavtaler, lokale stillingsoversikter og protokoller fra lokale forhandlinger.

Det har nå større betydning enn tidligere, fordi en større del av lønns- og arbeidsvilkårene for medlemmene fastsettes og reguleres gjennom lokale forhandlinger.

Kopi *kan* sendes til Tariffpolitiske ansvarlige / fylkesavdelingen.

Det er viktig at tariffpolitiske ansvarlige / fylkesavdelingen har oversikt over følgende ved de enkelte arbeidsplassene i fylket:

- Fastsatte lokale stillingsstrukturer / oversikter
- Protokoller fra tidligere lokale forhandlinger
- Eventuelle lokale særavtaler
- Tillitsvalgtapparatet i fylket
- Medlemsfordelingen på virksomhetene i hele fylket

4.1.2 KS-området

4.1.2.1 Forhandlingene

I hovedtariffavtalen for KS-områder er det bestemmelser om lokale forhandlinger. Det er viktig å være oppmerksom på de muligheter hovedtariffavtalen gir med hensyn til påvirkning av grunnlaget, gjennomføringen og innholdet i de lokale forhandlingene.

Spesielt vil vi peke på bestemmelsene i **3.2.1 Lokale drøftinger** i kapittel 3. Her skal blant annet "praktiske arbeidsformer" diskuteres i tillegg til at arbeidsgiver skal legge fram "tallmateriale/statistikk som viser lønnsnivå og lønnsutvikling bl.a. fordelt på kjønn for også å kunne drøfte likelønn" m.m. Ved å inngå et samarbeid med de andre UNIO organisasjonene i kommunen, i tillegg til de andre arbeidstakerorganisasjonene, gir dette store muligheter til å påvirke de lokale forhandlingene.

Det er også i denne bestemmelsen tatt inn en viktig bestemmelse:

Vedlegg 3 til HTA "Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingskikk" gjelder, med mindre partene lokalt etter drøftinger blir enige om annet.

Retningslinjene har gjennomgått en positiv utvikling ved at de er blitt mer utfyllende og strammet opp i forhold til å legge sterkere føringer på gjennomføringen av forhandlingene. Formålet for dette har først og fremst vært å øke likeverdigheten mellom partene i forhandlingene. Det er også viktig å merke seg at partene må være enige om det hvis retningslinjene skal fravikes.

3.2 Lokal lønnspolitikk

Lønssystemet forutsetter lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte.

Det må være en sammenheng mellom kommunen / fylkeskommunens / virksomhetens mål og den lokale lønnspolitikken.

Det bør være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

Erfaringsmessig har mange kommuner vegret seg i forhold til å komme i gang med å utarbeide lokal lønnspolitikk.

3.2.1 Lokale drøftinger

De lokale parter avholder *etter initiativ fra arbeidsgiver årlig ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøter som samlet omfatter alle lønnskapitlene.*

Drøftingene tar utgangspunkt i kommunens/fylkeskommunens/bedriftens totale situasjon, lokal lønnspolitikk, retningslinjer for lokale forhandlinger og bruk av hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser.

Det vises til vedlegg "Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingskikk".

4.1.3 Spekter

4.1.3.1 Lokale forhandlinger i Spekter (B-dels forhandlinger)

(Det skal som kjent i utgangspunktet ikke forhandles B-deler. Lar likevel prinsippene for forhandlingsrett stå i denne reviderte utgaven av heftet.)

Forhandlingsrett til lokale forhandlinger i Spekter er regulert i Hovedavtalens § 5.

Selv om UNIO og NETF har forhandlingsrett sentralt (A1- og A2-nivå) innenfor Spekter helse, er det bare de organisasjoner som tilfredsstillere ett av kravene i § 5 i Hovedavtalen som kan forhandle lokalt og gjennom det også har rett til å velge tillitsvalgte, m.m.

I mange helseforetak tilfredsstillere NETF kravene til lokal forhandlingsrett alene, men på en del andre helseforetak må NETF danne en forhandlingssammenslutning sammen med ett eller flere andre forbund innen UNIO.

Hvordan de lokale forhandlingssammenslutningene skal etableres, med tanke på ansvarsfordeling osv., må avtales lokalt. Men det er en forutsetning at hver part innen en slik forhandlingssammenslutning har et eget ansvar for å fremme egne interesser.

Innhold og gjennomføring av de lokale forhandlingene må avtales med arbeidsgiver i hvert enkelt helseforetak.

I de lokale B-delsforhandlingene i 2008 forhandlet NETF alene på samtlige helseforetak.

4.1.4 Statlig tariffområde

Lokale forhandlinger i staten er overført til de enkelte forhandlingssteder.

Forhandlingssteder for NETFs medlemmer i staten:

- NAV - forhandles fylkesvis
- NAV Arbeids- og velferdsdirektoratet - forhandles i direktoratet
- NAVs hjelpemiddelsentraler og spesialkontorer forhandler i direktoratet: Dette gjelder NAV Drift og utvikling, NAV forvaltning, NAV Helsetjenesteforvaltning, NAV Klage og anke, NAV innkreving og kontroll, NAV servicetjenester og NAV Utland.
- DELTA-senteret - forhandles i Sosial- og helsedirektoratet
- Fylkeslegekontorene - forhandles fylkesvis
- Skoleverket (grunn- og videregående skoler) -
 - grunnskoler - forhandles lokalt
 - videregående skoler - forhandles fylkesvis
 - høyskoler/universitet - forhandles på den enkelte høgskole/universitet
- Statlige spesialpedagogiske kompetansesentra - forhandles i Utdanningsdirektoratet

4.1.5 Oslo kommune

Det er hovedtillitsvalgte/tillitsvalgte som er ansvarlige for gjennomføringen av lokale forhandlinger i den enkelte bydel/etat. Tariffpolitisk ansvarlige i Oslo har delegert vedtaks-/godkjenningsmyndighet til de hovedtillitsvalgte/ tillitsvalgte i den enkelte bydel/etat.

4.1.5.1 Innsending av kravene

Kravene skal sendes direkte til arbeidsgiver. Hvis arbeidsgiver har egne kravskjemaer, må disse brukes. Hvis ikke kan dere ta utgangspunkt i eksemplene bakerst i dette heftet. Frist for innsending av krav til lokal arbeidsgiver må sjekkes i hver enkelt tilfelle. Det er viktig å følge med på når den eksakte kravfristen settes for din bydel/etat.

Kopi av krav som hovedtillitsvalgte/ tillitsvalgte sender inn til arbeidsgivere skal sendes til tariffpolitiske ansvarlige / fylkesavdelingen til orientering.

4.1.5.2 *Forhandlingene*

Hovedtillitsvalgt/tillitsvalgte forhandler på vegne av medlemmene i den enkelte bydel/etat. Hovedtillitsvalgt/tillitsvalgte har fullmakt til å inngå en enighetsprotokoll. Men vurderes det å bryte forhandlingen, må tariffpolitisk ansvarlig kontaktes først.

4.1.5.3 *Resultatet.*

Hovedtillitsvalgte/tillitsvalgte informerer sine medlemmer om resultatet. Resultatet sendes også omgående til tariffpolitisk ansvarlig på eget skjema.

4.2 Innsending av resultatene

Det er ikke laget noe eget rapporteringsskjema for forhandlingsresultatet i alle tariffområder. Kravskjema til bruk for tillitsvalgte inneholder en side 2 hvor resultatet kan føres inn. Kopi av dette kan sendes forbundskontoret og tariffpolitisk ansvarlig.

Det er under vurdering i hvilken form og på hvilken måte rapportering av forhandlingsresultatene skal gjennomføres. Forbundskontoret er mottakelig for innspill, forslag og ideer til hvordan rapporteringen bør gjøres.

4.3 Samarbeid med andre

NETF er med i Unio.

NETFs tillitsvalgte bør derfor etterstrebe å samarbeide med de andre forbundene innen Unio, slik at høyskolegruppene totalt sett oppnår et best mulig resultat i de lokale forhandlingene i den enkelte virksomheten.

Dette er spesielt viktig i de lønnspolitiske diskusjonene i forkant av forhandlingene. Vanligvis er NETF og de andre forbundene i Unio alene for små til å kunne få gjennomslag for sine generelle prioriteringer. Sammen står vi mye sterkere.

I enkelte tilfeller kan samarbeidet også inkludere avgivelse av forhandlingsfullmakt til andre organisasjoner, hvis NETFs lokale tillitsvalgte mener dette er hensiktsmessig.

Ved HSH-virksomheter kan det vise seg å være nødvendig hvis du er eneste NETF-medlem på arbeidsplassen.

4.4 Forhandlingsskikk og -teknikk

I NETFs temahefte 1996:2 Lokale forhandlinger finnes en detaljert gjennomgang av forhandlingsteknikk med utgangspunkt i de ulike fasene i forhandlingene:

- Forberedelsesfasen
- Diskusjonsfasen
- Forslagsfasen
- Kjøpslåingsfasen
- Avslutningsfasen

Dessverre finnes det arbeidsgivere som ikke ønsker å føre reelle forhandlinger bestående av disse fasene. Enkelte går så langt som til å legge ut hele potten i første tilbud, og anser seg dermed ferdige med forhandlingene. Sjekk de ovennevnte retningslinjene for god forhandlingsskikk (KS-området) som nå er enda mer detaljerte. Disse er vedlegg til HTA og er tatt innog vil forhåpentligvis motvirke denne typen uheldig praksis. Retningslinjene kan være gode regler å følge også innen de andre tariffområdene – særlig de siste punktene.

(Vedlegg 3i Hovedtariffavtalen i KS)

Retningslinjer for lokale forhandlinger - God forhandlingsskikk

Det vises til HTA kapittel 3, punkt 3.2.1.

Med utgangspunkt i dette vedlegget, utformer de lokale parter retningslinjer for gjennomføring av lokale forhandlinger. Hensikten er å sikre gode prosesser slik at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger.

Lønnspolitiske drøftinger

Drøftingsmøter etter HTA kap. 3 pkt. 3.2.1 er lønnspolitiske drøftingsmøter der partene drøfter bruken av alle forhandlingsbestemmelsene. Det anbefales at det også avholdes særskilte drøftingsmøter for de årlige forhandlingene etter pkt. 3.4 og 5.2.

Arbeidsgiver har ansvar for gjennomføring av lønnspolitiske drøftinger og forhandlinger. Det er arbeidsgiver som innkaller partene til drøftings- og forhandlingsmøter.

Drøftingsmøter legges så tidlig at organisasjonene og arbeidsgiver får tid til å arbeide med konkrete krav og tilbud. Der forhandlingene desentraliseres, bør det i tillegg til et samlet drøftingsmøte også gjennomføres drøftingsmøter på desentralisert nivå.

De parter som lokalt blir enige om det, kan gjennomføre forhandlingene etter forhandlingssammenslutningsmodellen.

I drøftingsmøte tar partene blant annet ta opp:

- Erfaringer fra tidligere forhandlinger.
- Forhandlingsforløp.
- Gjensidig informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning.
- Hvem som omfattes av forhandlingene, herunder forholdet til de uorganiserte.
- Lokal lønnspolitikk og - kriterier. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene.
- Tydelighet i prioriteringer og begrunnelser.
- Hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge frem i forbindelse med forhandlingene.
- Rutiner for informasjon av forhandlingsresultater.

Tillitsvalgtes rett til å få faktiske opplysninger om lønnsvilkår ved lokale forhandlinger

I forbindelse med lokale lønnsforhandlinger etter HTA kap. 3, 4 og 5 har tillitsvalgte rett til innsyn i lønnsopplysninger som er relevant for forhandlingene.

For selvstendige rettssubjekter som er organisert etter særlov (f.eks. lov om interkommunale selskaper og aksjeloven) gjelder den samme rettigheten, dog slik at tillitsvalgte før utlevering av opplysninger plikter å undertegne en taushetserklæring.

Eventuell oversendelse av opplysningene elektronisk må skje innenfor rammen av personopplysningsloven.

Gjennomføring av forhandlinger etter kap 4 pkt 4.A.1

Følgende legges til grunn ved gjennomføring av lokale forhandlinger etter pkt. 4.A.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.A.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.

4.5 Økonomi

NETFs tillitsvalgte som deltar i lokale forhandlinger, vil ved framlegging av kvittering for utgiftene få refundert disse fra forbundskontoret. Dette omfatter eventuelle reiseutgifter og utgifter til mat i forbindelse med reise eller lange forhandlingsperioder. *Det gis ikke diettgodtgjørelse, men utgiftsdekning.* Reiseregning for reiser i forbindelse med lokale forhandlinger skal *attesteres* av tariffpolitisk ansvarlig / fylkesavdelingen, før de oversendes forbundskontoret for utbetaling.

Det hender NETFs representanter på det enkelte arbeidsstedet ikke kan eller får delta i forhandlingene. Da kan tariffpolitisk ansvarlig / fylkesavdelingen sende et medlem av fylkesavdelingen eller en tillitsvalgt fra en annen virksomhet, som kan lede forhandlingsdelegasjonen på det enkelte forhandlingsstedet. I slike tilfeller dekker forbundskontoret eventuelle reise og oppholdsutgifter etter regning for denne ene avdelingsstyrerepresentanten eller tillitsvalgte.

Hvis arbeidsgiveren ikke aksepterer den forhandlingsdelegasjonen NETF har foreslått, med f.eks. en regional representant, bør det vurderes andre løsninger, f.eks. samarbeid med andre organisasjoner.

I NETFs landsmøtevedtatte budsjett er det *ikke* tatt høyde for utbetaling av diett, nattillegg eller lønn. Tapt arbeidsfortjeneste for den faktiske gjennomføringen av reiser og forhandlinger dekkes av forbundskontoret mot kopi av avslag på permisjonssøknad og kopi av lønnslipp hvor lønnstrekket framgår. Hovedavtalens bestemmelse innebærer at det skal gis permisjon med lønn til sentrale og *lokale* forhandlinger og til forberedelser.

4.6 Brudd

NB! Det er forbundskontoret som avgjør om forhandlingene skal ankes. Det er derfor nødvendig å klarere dette med forbundskontoret *før* man går til brudd. Hvis man tror det kan bli brudd og man forhandler utenom vanlig arbeidstid, må man derfor avtale at noen i forbundskontoret er tilgjengelig på mobiltelefon.

Dersom man ikke kommer til enighet i forhandlingene, kan det bli aktuelt å gå til brudd. Dette innebærer at forhandlingene avsluttes med en bruddprotokoll som konkluderer med at partene ikke kom til enighet. Bruddprotokollen skal inneholde arbeidsgivers siste tilbud og NETFs opprinnelige krav.

Forbundskontoret kan da anke.

Konsekvensene av brudd / hva skjer etter et brudd, vil variere fra tariffområde til tariffområde og må klarlegges før forhandlingene starter.

5. Vedlegg

5.1 Utlevering av lønnsopplysninger i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger

Datatilsynet har på bakgrunn av en henvendelse fra Kommunenes Sentralforbund uttalt seg om gjeldende rett i forhold til det å utlevere lønnsopplysninger i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger. Datatilsynets kommentarer følger nedenfor.

Generell adgang til innsyn i ansattes lønnsopplysninger etter personopplysningsloven

Datatilsynet mener at arbeidsgiver ikke kan levere ut lønnsopplysninger til tillitsvalgte eller andre uten at den enkelte ansatte har gitt sitt samtykke. Arbeidstakere som er fagorganisert må kunne sies å ha avgitt sitt samtykke via medlemskapet i fagforeningen, uorganiserte derimot, må spørres før slike opplysninger kan utleveres. Kravet til samtykke vil også gjelde i forbindelse med lønnsforhandlinger. Under forhandlingen anses enhver som har fremmet lønnskrav for å ha avgitt samtykke til at lønnsopplysningene gjøres kjent for partene.

Generell adgang til utlevering av protokoll med resultat av lokale lønnsforhandlinger

Utlevering av slike opplysninger må baseres på samtykke fra den enkelte ansatte. Medlemmer i fagforeninger vil også her anses for å ha avgitt sitt samtykke til at opplysningene utleveres til tillitsvalgte.

Adgang til innsyn for ansatte i offentlig sektor

I og med at offentlig sektor er underlagt offentlighetslovens bestemmelser om innsyn, sier Datatilsynet at man i enkelte tilfeller vil komme til andre resultater enn i privat sektor. Datatilsynet viser til at ifølge personopplysningsloven § 6 skal personopplysningsloven ikke begrense innsynsretten etter andre lover, herunder offentlighetsloven. Det vil si at dersom det er utarbeidet et dokument som viser en oversikt over lønnsopplysninger til de ansatte, kan enhver (herunder fagforeninger) begjære innsyn i dette dokumentet. Slik kan fagforeninger få innsyn i alle ansattes lønnsopplysninger, herunder også andre fagforeningers medlemmer dersom det er utarbeidet et dokument i offentlighetslovens forstand. Datatilsynet understreker at ved slik utlevering skal opplysninger om fagforeningstilknnytning ikke fremgå, da det regnes som sensitive personopplysninger, jf. personopplysningsloven § 2 nr. 8.

Adgang til utlevering av protokoll med resultat av lokale lønnsforhandlinger i offentlig sektor

Protokollen er omfattet av offentlighetsloven, slik at det kan begjæres innsyn i dokumentet. Opplysningene vil normalt ikke være taushetsbelagte, men dersom innsyn innvilges etter begjæring, bør dette gis i form av at den enkelte kan få lese protokollen eller få en papirkopi. Protokollen skal ikke gjøres allment tilgjengelig ved oppheng på informasjonstavler eller på intranett (internt elektronisk nettverk).

Forholdet til likestillingsloven § 5

Likestillingsloven forutsetter at kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for arbeid av lik verdi. Dersom en ansatt i et konkret tilfelle har inntrykket av at det foreligger diskriminering i strid med likestillingsloven, vil arbeidsgiver ha en rettslig forpliktelse til å fremlegge opplysninger som viser om det har skjedd forskjellsbehandling i strid med likestillingsloven § 3. Denne forpliktelsen vil innebære at lønnsopplysninger kan utleveres etter personopplysningsloven § 8 bokstav b som behandlingsgrunnlag. Det

gjøres oppmerksom på at likestillingsloven ikke gir en generell hjemmel for å innhente lønnsopplysninger forut for lønnsforhandlinger, men en utleveringsadgang i et konkret tilfelle.

Den informasjonen som Datatilsynet har gitt stemmer overens med informasjonen som er gitt av Arbeids- og Administrasjonsdepartementet i Personalmelding nr. 16/2002.

Datatilsynet har videre uttalt på sin hjemmeside (www.datatilsynet - publisert 05.03.2002) at innsyn i lønnsopplysninger kan ivaretas uten at opplysninger leveres ut på identitet. Datatilsynet viser til at det kan utvikles statistikker, som for eksempel viser kjønnsvariabler, stillingskategorier og utdannelsesnivå, og som kan gi tilstrekkelig informasjon om blant annet ev. lønnsforskjeller.

I forbindelse med innsyn i lønnsvilkår viser vi også til KS (forbundets) rundskriv 10/2002.

5.2 Fødselspermisjon og lønnsforhandlinger

Saksnummer: 2003/271

Emne: fødselspermisjon, lønn, forhandlinger

Klager: kvinne

Lovanvendelse: [§ 3.0](#)

En kvinne henvendte seg til Likestillingsombudet for å få informasjon om hvilke rettigheter man har i forbindelse med lønnsforhandlinger når man har vært ute i fødselspermisjon.

Likestillingsombudet viste til likestillingsloven § 3, som fastslår at direkte eller indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn ikke er tillatt. Ombudet har behandlet mange saker med denne problemstillingen. Med bakgrunn i disse sakene, kan følgende hovedregler utledes:

- Det er i strid med likestillingsloven dersom man automatisk utelukker personer i fødselspermisjon fra å komme i betraktning ved de lokale forhandlingene. Enhver ansatt har altså rett til å fremme krav.
- Dersom de lokale tilleggene gis uavhengig av individuelle vurderinger av innsatsen i året som har gått, skal ansatte som er eller har vært i permisjon behandles på samme måte som andre.
- Ved lokale lønnstillegg som gis ut fra individuelle vurderinger har ansatte som er ute i permisjon på forhandlingstidspunktet, eller som har hatt permisjon deler av året, krav på å bli vurdert ut fra den innsatsen vedkommende har gjort.
- Det er i strid med likestillingsloven dersom den lovpålagte fødselspermisjonen (9 uker for kvinner og 4 uker for menn) får negative konsekvenser under forhandlingene.
- Det er i strid med likestillingsloven dersom man nekter noen lønnstillegg fordi de i nær framtid skal ut i fødselspermisjon.
- Dersom personer i permisjon får lønnstillegg i lokale forhandlinger, skal dette ha virkning fra samme dato som for andre ansatte, og ikke fra det tidspunkt hun kommer tilbake fra permisjon.

5.2.1 Arbeidstakere i lønnede permisjoner.

Arbeidstakere i foreldrepermisjoner og andre lønnede permisjoner skal gis muligheter for lønnsutvikling gjennom lokale forhandlinger.

5.3 Tariffestet lønn i staten

Tariffestet lønn i Staten fra 01.07.2010 (justeringsoppkjøret)																
Stillings- kode:	Stillingsbetegnelse:	Lønnsramme- kode:	Tjenesteansiennitet (år):													
			0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	14	16
			Lønnstrinn:													
0840	Ergoterapeut	15.1	36	37		38		39		40		41	42	43	44	45
		15.2	37	38		39		40		41		42	43	44	45	46
		15.3	38	39		40		41		42		43	44	45	46	47
		15.4	39	40		41		42		43		44	45	46	47	48
		15.5	40	41		42		43		44		45	46	47	48	49
		15.6	41	42		43		44		45		46	47	48	49	50
		15.7	42	43		44		45		46		47	48	49	50	51
		15.8	43	44		45		46		47		48	49	50	51	52
		15.9-21	45-57 (Uavhengig av ansiennitet)													
1254	Avd.ergoterapeut		44-64 (Uavhengig av ansiennitet)													

Tariffestet lønn i Staten fra 01.07.2010 (justeringsoppkjøret)																	
Stillings- kode:	Stillingsbetegnelse:	Lønnsramme- kode:	Tjenesteansiennitet (år):														
			0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	14	16	24
			Lønnstrinn:														
1065	Konsulent	17.1	31	32	33	34	35		36		37		38			39	40
		17.2	32	33	34	35	36		37		38		39			40	41
		17.3	33	34	35	36	37		38		39		40			41	42
		17.4	34	35	36	37	38		39		40		41			42	43
		17.5	35	36	37	38	39		40		41		42			43	44
		17.6	36	37	38	39	40		41		42		43			44	45
		17.7	37	38	39	40	41		42		43		44			45	46
		17.8	38	39	40	41	42		43		44		45			46	47
		17.9-21	40-52 (Uavhengig av ansiennitet)														

Tariffestet lønn i Staten fra 01.07.2010 (justeringsoppkjøret)																	
Stillings- kode:	Stillingsbetegnelse:	Lønnsramme- kode:	Tjenesteansiennitet (år):														
			0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	14	16	28
			Lønnstrinn:														
1408	Førstekonsulent	22.1	36	37		38		39		40		41	43				44
		22.2	37	38		39		40		41		42	44				45
		22.3	38	39		40		41		42		43	45				46
		22.4	39	40		41		42		43		44	46				47
		22.5	30	41		42		43		44		45	47				48
		22.6	41	42		43		44		45		46	48				49
		22.7	42	43		44		45		46		47	49				50
		22.8	43	44		45		46		47		48	50				51
		22.9-21	44-56 (Uavhengig av ansiennitet)														

Tariffestet lønn i Staten fra 01.07.2010 (justeringsoppgjøret)

Stillings- kode:	Stillingsbetegnelse:	Lønnsramme- kode:	Tjenesteansiennitet (år):															
			0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	16	20	24	28	
			Lønnstrinn:															
1007	Høgskolelærer	23.1	41	42		43		44		45	46	47	48	49	50	51	52	
		23.2	42	43		44		45		46	47	48	49	50	51	52	53	
		23.3	43	44		45		46		47	48	49	50	51	52	53	54	
		23.4	44	45		46		47		48	49	50	51	52	53	54	55	
		23.5	45	46		47		48		49	50	51	52	53	54	55	56	
		23.6	46	47		48		49		50	51	52	53	54	55	56	57	
		23.7	47	48		49		50		51	52	53	54	55	56	57	58	
		23.8	48	49		50		51		52	53	54	55	56	57	58	59	
		23.9-21	52-64 (Uavhengig av ansiennitet)															

Tariffestet lønn i Staten fra 01.07.2010 (justeringsoppgjøret)

Stillings- kode:	Stillingsbetegnelse:	Lønnsramme- kode:	Tjenesteansiennitet (år):														
			0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
			Lønnstrinn:														
1011 1198	Førsteamanuensis Førstelektor	24.1	57	58	5	60		61		62		63		64			
		24.2	58	59	60	61		62		63		64		65			
		24.3	59	60	61	62		63		64		65		66			
		24.4	60	61	62	63		64		65		66		67			
		24.5	61	62	63	64		65		66		67		68			
		24.6	62	63	64	65		66		67		68		69			
		24.7	63	64	65	66		67		68		69		70			
		24.8	64	65	66	67		68		69		70		71			
		24.9-21	64-76 (Uavhengig av ansiennitet)														

Tariffestet lønn i Staten fra 01.07.2010 (justeringsoppgjøret)

Stillings- kode:	Stillingsbetegnelse:	Lønnsramme- kode:	Tjenesteansiennitet (år):													
			0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	14	16
			Lønnstrinn:													
1008 1009 1010	Høgskolelektor Universitetslektor Amanuensis	25.1	47	48		49		50		51		52	53	54	55	58
		25.2	48	49		50		51		52		53	54	55	56	59
		25.3	49	50		51		52		53		54	55	56	57	60
		25.4	50	51		52		53		54		55	56	57	58	61
		25.5	51	52		53		54		55		56	57	58	59	62
		25.6	52	53		54		55		56		57	58	59	60	63
		25.7	53	54		55		56		57		58	59	60	61	64
		25.8	54	55		56		57		58		59	60	61	62	65
		25.9-21	58-70 (Uavhengig av ansiennitet)													

5.4 Tariffestet minimumslønn i KS (kommunene)

Tariffestet minimumslønn i KS fra 01.08.2010						
Stillings-koder:	Stillings-benevnelse:	Rapporterings-benevnelse:	Lønnsansiennitet (år):			
			0	4	8	10 år
			Minimumslønn:			
6517	Ergoterapeut	Ergoterapeut Ergoterapeut I Ledende ergoterapeut	321.800	325.000	335.900	374.500
7710	Tverrfaglig spes. utd. med høyskole	Spesialergoterapeut	340.400	344.300	347.700	398.000
	Stilling med krav om mastergrad		365.000	375.000	400.000	440.000
7451*	Leder / fagleder	Kommuneergoterapeut	Min. 321.800			
		Avdelingsleder	Min. 374.500			
		Sjefergoterapeut	Min. 374.500			

*Koden 7451 er ny i 2004 og heter "**Leder/fagleder**".

Tidligere benevnelse "Avdelingsleder Ergo" heter nå "Avdelingsleder".

Det er en sikringsbestemmelse for ledere i hovedtariffavtalen i KS som sier: "Ledere skal avlønnes over høyeste minstelønnsnivå for dem de er satt til å lede". I tabellen over er det forutsatt at "Avdelingsleder" og "Sjefergoterapeut" har slikt ansvar og leder ansatte med 3-årig høyskole. Hvis de leder ansatte i spesialergoterapeutstillinger eller tilsvarende stillinger, skal minstelønn ta utgangspunkt i høyeste minstelønnskategori for disse stillingene.

Om "Kommuneergoterapeut" kommer inn under denne "lederlønngarantien" må vurderes i hvert enkelt tilfelle.

Vi minner om at tillegg som blir gitt i lokale forandlinger i forrige tariffperiode (1.5.2008-31.4.2010) skal "flyte oppå" de nye minstelønnsnivåene hvis tillegget er gitt på grunn av kompetanse. Lokale lønnstillegg som er gitt pga andre forhold i inneværende tariffperiode "flyte oppå" nye minstelønnssetninger som gis i denne perioden. Det samme vil være situasjonen for ansiennitetsopprykk.

5.5 Tariffestet minimumslønn i Spekter Helse (helseforetakene)

Tariffestet minimumslønn i Spekter fra 01.8.2010						
Stillingskoder utgår	Stillingsbetegnelse:	Lønnstabell / lønnsrammer Utgår.	Lønnsansiennitet (år):			
			0	4	8	10 år
			Minimumslønn:*			
**	Ergoterapeut		321.000	328.000	340.000	367.000
***	Ergoterapeut I		321.000	328.000	340.000	367.000
***	Ledende ergoterapeut		321.000	328.000	340.000	367.000
**	Spesialergoterapeut		344.000	354.000	369.000	401.000
***	Avdelingsergoterapeut		****367.000			
***	Sjefergoterapeut		****367.000			

*Det kan være fastsatt høyere minimumslønn lokalt.

** Stillingsbetegnelser som referer seg til overenskomstens minstelønssystem

*** Brukt som eksempler på lokale stillingsbetegnelser i vedlegg til overenskomsten

**** Det er en sikringsbestemmelse for ledere i overenskomsten i Spekter som sier: "Ledere med personal- og økonomiansvar for ansatte som får sine lønnsvilkår regulert etter denne overenskomstens bestemmelser, skal avlønnes over det høyeste minstelønnsnivå, jf kap.V Lønn, punkt 1.3 for dem de er satt til å lede". I tabellen over er det forutsatt at "Avdelingsergoterapeut" og "Sjefergoterapeut" har slikt ansvar og leder ansatte med 3-årig høyskole. Hvis de leder ansatte i spesialergoterapeutstillinger eller tilsvarende stillinger, skal minstelønn ta utgangspunkt i høyeste minstelønnskategori for disse stillingene.

5.6 Stillingskoder, lønnsrammer og lønnstrinn for ergoterapeuter

Stillingskoder, lønnsrammer og lønnstrinn for ergoterapeuter per 1/5-2010

Aktuelle stillingskoder for Oslo kommune

Tariffestet lønn i Oslo kommune fra 01.05.2010															
Stillings- kode:	Stillings- betegnelse:	Lønnsramme- kode:	Lønnsansiennitet (år):												
			0	3	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
			Lønnstrinn:												
82 87	Ergoterapeut Miljøterapeut	Lrk. 1801	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
		Lrk. 1802	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
		Lrk. 1803	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
		Lrk. 1804	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
		Lrk. 1805	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
		Lrk. 1806	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
		Lrk. 1807	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
		Lrk. 1808	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
		Lrk. 1809	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
		Lrk. 1810	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
		Lrk. 1811	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
		Lrk. 1812	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
		Lrk. 1813	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
		Lrk. 1814	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41
		Lrk. 1815	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42
		Lrk. 1816	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43
		Lrk. 1817	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
		Lrk. 1818	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
		Lrk. 1819	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46
Lrk. 1820	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47		
16	Ergoterapeut I	Lrk. 5501 - 5220	29 - 49 (Uavhengig av ansiennitet)												
209	Avd.- ergoterapeut	Lrk. 5501 - 5520	29 - 49 (Uavhengig av ansiennitet)												
158	Fagkonsulent	Lrk. 5501 - 5520	29 - 49 (Uavhengig av ansiennitet)												

5.11 Unios ”Tariff fra a til å ”

Alminnelig arbeidstid

Den arbeidstid som heltidsarbeidstakere i arbeidsmiljølovens forstand står til disposisjon for arbeidsgiveren. Etter loven er hovedregelen at den alminnelige/ordinære arbeidstid ikke må overstige 40 effektive timer pr. uke (eventuelt som et gjennomsnitt) Tariffavtalens begrensning er 37,5 timer pr. uke. For skift- og turnusarbeidere kan den alminnelige arbeidstid være ytterligere begrenset.

Anbefalt forslag

Forslag som partenes forhandlere under et tariff oppgjør anbefaler vedtatt ved en etterfølgende avstemning. Forslaget kan ha fremkommet med eller uten meglingsmannens medvirkning.

Ansiennitetstillegg

Lønntillegg som vanligvis gis i henhold til tariffavtalens satser basert på praksis og tjenestetid.

Arbeidsavtale

En avtale mellom arbeidsgiver og en enkelt arbeidstaker om at arbeidstaker stiller sin arbeidskraft til disposisjon mot et bestemt vederlag. Arbeidsmiljøloven har nærmere regler om arbeidsavtalens form og innhold.

Arbeidsretten

Spesialdomstol som i hovedsak har i oppgave å avgjøre tolkningstvister samt saker om ulovlige og tariffstridige aksjoner.

Disponibel realinntekt

Den inntekt man har igjen når skatt og prisstigning er trukket fra. Kalles også kjøpekraft.

Etterslep

Manglende lønnsutvikling for grupper som ikke har lønnsglidning eller resultat av ulik lønnsglidning mellom sammenlignbare grupper. Kan f.eks. gjelde sammenligning mellom offentlig og privat ansatte.

Forbundsvis oppgjør

Det enkelte fagforbund fremmer selv krav og forhandler på egen hånd med sine respektive bransjesammenslutninger på arbeidsgiversiden. Skjer gjerne under en viss samordning fordi veiledende rammer oftest settes ved forutgående forhandlinger mellom hovedorganisasjonene.

Fredsplikt

Plikt til å avstå fra arbeidskamp i tariffperioden. Jfr. Arbeidstvistlovens § 6 nr. 1.

Føring

Partene sentralt/lokalt kan avtale eller anbefale at avsatte midler/pott benyttes på en bestemt måte.

Frivillig lønnsnemnd

Tariffpartene kan avtale bruk av Rikslønnsnemnda for å løse en interesseløstvist. Partene kan også bli enige om å sette sammen en annen nemnd for å løse tvisten.

Generelt tillegg

Tariffmessig lønntillegg som kan gis i form av prosentvis økning i lønnsregulativets satser, eller som et kronetillegg på satsene.

Glidning

Den lønnsvekst som følger av tillegg som gis utover de tillegg/potter som forhandles frem av sentralt parter; eksempelvis ansiennitetsopprykk, nyttilsetting i høyere lønnet stilling, andre lokale tillegg uten avtalt pott.

Hovedavtale

En tariffavtale mellom hovedorganisasjonene inneholdende generelle bestemmelser og regler om bedriftenes og tillitsvalgte rettigheter og plikter.

Hovedtariffavtalen

Hovedtariffavtalen er den grunnleggende avtalen mellom partene. Her finner du de viktigste reglene vedrørende bl.a. lønn, arbeidstid, ferie, permisjon og pensjon.

Indeksregulering

Regulering av lønninger etter utviklingen av konsumprisindeksen i henhold til bestemmelser fastsatt ved en tariffrevisjon.

Inflasjon

Stigning i gjennomsnittlig prisnivå målt med f.eks. konsumprisindeksen.

Interessetvist

Twist mellom en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening og en fagforening om opprettelse eller fornyelse av tariffavtale. Se Arbeidstvistlovens § 6.

Kollektiv oppsigelse

Når fagforening eller arbeidsgiverforening samlet sier opp arbeidsavtalene i for å sette i gang lovlig arbeidskamp. En lovlig arbeidskamp forutsetter at de personlige arbeidsavtaler er bortfalt, slik at det formelt sett ikke eksisterer noe ansettelsesforhold. Se Arb.tv.lovens § 29 og Arb.m.loven.

Megling

Partene i et tariffoppgjør pålegges av Arbeidstvistloven å gjennomføre frivillig eller tvungen megling før de kan bruke kampmidler som streik eller lockout. Ti dager etter Riksmeglingsmannens forbud mot arbeidsstans, kan hver av partene kreve meglingen avsluttet. Meglingen skal da avsluttes innen fire dager, selv om meglingsmannen ikke finner grunnlag for å fremsette et meglingsforslag.

Mellomoppgjør

Forhandlinger om lønnsregulering for annet avtaleår (eventuelt tredje avtaleår dersom det er treårig tariffavtale). Ved mellomoppgjør forhandles i utgangspunktet kun generelt tillegg.

Minstelønn

En nedre lønnsgrænse som garanteres i tariffavtalen. Ingen som omfattes av avtalen kan lønnes lavere enn minstelønn.

Nominell lønn

Bruttolønn før skatt målt i kroner og ører. Nominelt tillegg er det krone/øre-tillegg som avtales i et tariffoppgjør.

Overenskomst

Betegnelse brukt i NAVO-sektoren, Oslo kommune og privat sektor på tariffavtale (se hovedtariffavtale).

Overheng

Forskjellen mellom gjennomsnittslønnen i et kalenderår og lønnsnivået ved årets utgang.

Permittering

En adgang arbeidsgiver i bestemte situasjoner har til midlertidig å oppheve lønns- og arbeidsplikt uten at arbeidsavtalen opphører.

Politisk streik

Protestaksjon av kort varighet som ikke skal angå de streikendes lønns- og arbeidsvilkår. Aksjonen må ha et klart politisk siktemål for å være lovlig og ikke rammes av den tariffrettslige fredsplikten.

Pott

Et konkret beløp som partene ved tariffoppgjøret setter av til bestemte formål.

Prolongasjon

En automatisk eller avtalt forlengelse av varigheten på en tariffavtale.

Reallønn

Nominell lønn minus prisstigning.

Rettsvist

En tvist om en tariffavtales gyldighet, forståelse eller bestående eller om krav som grunner seg på en tariffavtale. Se Arbeidstvistlovens § 6 nr. 1.

Rikslønnsnemnda

Frivillig lønnsnemnd betyr at tariffpartene fraskriver seg retten til selv å avslutte forhandlinger. For eksempel fordi de ser at de ikke kommer til noen løsning selv etter mekling. Resultatet blir da overlatt til en tredje part for avgjørelse. Myndighetene har oppnevnt en egen nemnd som tar seg av slike saker.

Styringsrett

Arbeidsgivers rett til å lede, fordele og kontrollere arbeidet, samt retten til å ansette og si opp ansatte. Styringsretten begrenses av bl.a. lover og avtaler.

Tariffavtale

Avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold. Se Arbeidstvistlovens § 1 nr. 8 og § 3.

Tvungen lønnsnemnd

Ifm. tariffoppgjør hvor meklingsmannen ikke finner å kunne fremsette et forslag, eller et fremsatt forslag blir forkastet, kan Stortinget ved lov, eller Regjeringen ved provisorisk anordning, bestemme at tariffoppgjøret skal avgjøres ved tvungen lønnsnemnd. Tvisten vil i så fall bli behandlet av Rikslønnsnemnda.

Uravstemning

Avstemning som alle medlemmene inviteres til å delta i over et anbefalt eller ikke-anbefalt forhandlingseller meklingsresultat.

Verdsettingsdiskriminering

Der enkelte grupper tjener mindre enn andre grupper med tilsvarende utdanning, kompetanse og ansvar.

Økonomisk ramme

Dette er et mer omfattende begrep enn lønnstillegg og betegner endringer i tariffavtalen og hva disse koster arbeidsgiveren totalt.

Årslønnsvekst

Økningen som en ansatt vil oppnå i løpet av ett år dersom vedkommende har fullført et fullt årsverk eller gjennomsnittlig vekst i årslønn for en nærmere definert

5.8 Eksempel på kravskjema til bruk for medlemmene

Skjemaet leveres til NETFs tillitsvalgte på arbeidsstedet

Personopplysninger			
Navn:			
Adresse:		Telefon:	
Arbeidssted:			
Adresse:		Telefon:	
Nåværende stilling			
Stillingsbetegnelse:		Avdeling:	
Evt. stillingskode:	Evt. lønnsramme:	Lønnstrinn / lønn:	Ansiennitet:
Ansettelsesdato i nåværende stilling:		Stillingsprosent:	
Dato for siste lønnsoptrykk (utenom ansiennitetsoptrykk):			
Krav			
Krav i henhold til: (Hvilket punkt i tariffavtalen kravet er hjemlet i)			
Stillingsbetegnelse:		Avdeling:	
Evt. stillingskode:	Evt. lønnsramme:	Lønnstrinn / lønn:	Ansiennitet:
Har kravet vært behandlet tidligere, evt. når var siste gang:			
Har kravet vært drøftet med ledelsen/administrasjonen, evt. med hvem og hvordan:			
Er ledelsen/administrasjonen positiv eller negativ til kravet:			

Opplysninger om stillingsinnehaveren og stillingen

Formalkompetanse

Realkompetanse

Ansvar i stillingen:

Arbeidsbelastning.

Sammenlignbare stillinger med høyere avlønning:

Begrunnelse for kravet:

(Hovedargumentene kort og punktvis)

Diverse:

Dato:

Underskrift:

5.9 Eksempel på kravskjema til bruk for tillitsvalgte ved individuell avlønning

Skjemaet leveres til arbeidsgiver

Til:			
Fra:			
Norsk Ergoterapeutforbund v/			
Krav fremmes for:			
Navn:			
Arbeidssted:			
Adresse:			Telefon:
Nåværende stilling:			
Stillingsbetegnelse:		Avdeling:	
Evt. stillingskode:	Evt. lønnsramme:	Lønnstrinn / lønn:	Ansiennitet:
Ansettelsesdato i nåværende stilling:		Stillingsprosent:	
Krav:			
Krav i henhold til: (Hvilket punkt i tariffavtalen kravet er hjemlet i)			
Stillingsbetegnelse:		Avdeling:	
Evt. stillingskode:	Evt. lønnsramme:	Lønnstrinn / lønn:	Ansiennitet:
Opplysninger om stillings innehaveren og stillingen:			
Formal- og realkompetanse:			
Ansvar i stillingen/Arbeidsbelastning:			
Dato:		Underskrift:	

Resultat av forhandlingene (Ny lønn / stilling basert på 100% stilling med full lønn):

Navn:

Bedrift:

Tariffområde:

Dato for ny lønn:

Stillingsbetegnelse:

Avdeling:

Evt. stillingskode:

Evt. lønnsramme:

Lønnstrinn / lønn:

Ansiennitet:

Merknader:

Dato:

Underskrift:

5.10 Rapporteringsskjema – forhandlingsresultat

Det er ikke laget noe eget rapporteringsskjema for forhandlingsresultatet.

Kravskjema til bruk for tillitsvalgte inneholder en side 2 hvor resultatet kan føres inn. Kopi av dette kan sendes forbundskontoret og tariffpolitisk ansvarlig.

Det er under vurdering i hvilken form og på hvilken måte rapportering av forhandlingsresultatene skal gjennomføres. Forbundskontoret er mottakelig for innspill, forslag og ideer til hvordan rapporteringen bør gjøres.

5.11 Grunnlag for lønnskrav (eksempelskjema)

Kriterium	Individ	Stilling	Relasjon / marked
Leder ansvar	Gode lederegenskaper Gode kommunikasjonsevner	Antall ansatte Budsjett / størrelse	Leder team Andre ledere
Faglig ansvar			
Kompetanse	Videreutdanning Spesialistgodkjenning Spesifikk kompetanse		
Erfaring			
Ansiennitet	Lønnsansiennitet Ansiennitet i stillingen		
Spesielle funksjoner / arbeidsoppgaver			
Stimulering / belønning			
Mål- og resultatoppnåelse			
Fleksibilitet			
Produktivitet			
Kompensasjon / godtgjøring			
Beholde			
Endringer i org. / oppgaver			