

Lokal lønnsdannelse i KS-området – jobben må gjøres lokalt!

Hovedtariffoppgjøret i KS-området er nå avsluttet. Akademikerne har nådd målet med kun lokal lønnsdannelse. Men det er nå jobben starter – lokalt. De lokale parter må ved årlige lønnsjusteringer bli enige om bl.a. størrelsen på eventuelle generelle tillegg og hvor mye, og til hvem det skal gis individuelle tillegg. Begrep som stillingsstruktur, lønnsrammer og lønnstrinn har falt bort fra 1. mai. Lønnen fastsettes nå i *kronebeløp*. Det nye systemet for lokal lønnsfastsettelse innebærer nye utfordringer for de lokale tillitsvalgte og foreningen sentralt. Ved at lønnen kun fastsettes lokalt er det viktig å ha motiverte og kompetente tillitsvalgte. NTF skal derfor gjøre sitt beste for å skolere og dyktiggjøre foreningens lokale forhandlere i det nye lønns- og forhandlingsystemet. Rådgivning og veiledning både før, under og eventuelt etter forhandlingene vil bli en enda viktigere oppgave for sekretariatet.

Den første del av opplæringen av tillitsvalgte starter allerede i første halvdel av juni. Det vil i denne perioden bli arrangert tillitsvalgtkurs i Akademikerregi 30 steder i landet.

Hvem omfattes?

Årets tariffoppgjør innebærer en helt ny måte å tenke lønn på. Akademikerne har fått sitt «eget» kapittel i Hovedtariffavtalen, et nytt kap. 5. Alle stillinger i den tidligere lønnstruktur 3, herunder lederstillingene, er omfattet av de nye bestemmelsene. Det samme gjelder for en rekke såkalte «diverse-stillinger». Antall stillingskoder er betydelig redusert. I Hovedtariffavtalen finnes det nå kun én stillingskode for tannlege, stillingskode 7301. Dette får ingen praktisk betydning for den enkelte tannlege. Dersom denne stillingsbetegnelsen ikke dekker det lokale behov, kan tannlestillingen benevnes etter funksjon. Som for eksempel overtannlege, seniortannlege eller tannlegespesialist.

Hvem forhandler?

Forhandlingsretten lokalt ligger hos foreningene. Akademikerne Kommune har imidlertid anbefalt at det etableres et lokalt samarbeid mellom Akademikerforeningene i forbindelse med de lokale årlige lønnsjusteringene. Lokalt Akademiker-samarbeid har som målsetting å styrke både den enkelte organisasjon og fellesskapet. I lokale forhandlinger vil et slikt samarbeid blant annet kunne øke forhandlingsmakten til arbeidstakerorganisasjonene.

Når skal det forhandles?

Virkningstidspunktet er avtalt til 1. mai. Resultatet av forhandlingene får derfor tilbakevirkende kraft. Forberedelsen kan i praksis starte umiddelbart. I skrivende stund er fristen for gjennomføring av forhandlingene ikke fastsatt.

Prinsipper for forhandlingene og individuell lønnsfastsettelse

Avtalen gir en anvisning for hva partene må vurdere og ta stilling til i forbindelse med forhandlingene. Det vil være en fordel om partene drøfter dette grundig før forhandlingene. I henhold til avtaleteksten må det tas hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet (KS), fylkeskommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet. Hva som legges i begrepet «totale situasjon» vil være et forhandlingsspørsmål. Det kan for eksempel være behovet for arbeidskraft. Videre sier avtalen at det ved lønnsfastsettelsen skal tas hensyn til stillingens kompleksitet, den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse og behov for å rekruttere og beholde arbeidskraft. Hvordan disse elementene blir vektlagt vil være et resultat av forhandlinger. Det er heller ingen ting i veien for å bringe inn andre elementer i forhandlingene og kriterier for den individuelle lønnsfastsettelsen. Videre kan det bli et forhandlingsspørsmål om vektingen av de ulike elementene, her-

under fordelingen av generelle og individuelle tillegg.

Hva skjer ved uenighet?

Det er ikke streikerett ved lokale lønnsforhandlinger. Dersom de lokale partene ikke blir enige i det lokale oppgjøret, kan tvisten bringes inn for organisatorisk behandling mellom de sentrale parter. Dette kan medføre at de sentrale partene ber om at tvisten finner sin løsning lokalt eller at de sentrale partene selv definerer en løsning på tvisten. Voldgift kan også være et alternativ.

Dersom de lokale parter er enige, kan det også etableres en lokal pendelvoldgift iht. Hovedavtalen § 6-2. Ved valg av en slik tvisteløsningsmodell skal nemndas oppmann *velge mellom* partenes siste krav/tilbud. Risikoelementet som innføres i dette, vil legge et press på partene til å finne en løsning gjennom forhandlinger. Ved å overlate løsningen på en tvist til en tredjeperson ved en pendelvoldgift, økes også risikoen for å få et dårligere resultat enn ved forhandlingsbordet.

Lønnsoppyrkk kort tid før pensjonsalder

Ved at det ikke lenger finnes lønnstrinn, er partene enige om at inntil 25 % (ca. kr. 13 000) av folketrygdens grunnbeløp gitt som individuelle lønnstillegg ved lokale lønnsforhandlinger skal inngå i pensjonsgrunnlaget.

Særavtaler

Særavtalene om tannlegetjenesten (SFS 2304) og bonusordningen (SFS 2309) med tilhørende lokale provisjons- og bonusavtaler påvirkes *ikke* av endringene i hovedtariffavtalen.

For ytterligere informasjon vises det til www.akademikerne.no, www.tannlegeforeningen.no eller www.ks.no.

Karsten Langfeldt
forhandlingsjef