

# Spør advokaten

## Lønnsforhandlinger og lønn for spesialister

JOHN FRAMMER, LEDER, JUS & ARBEIDSLIV I NTF OG ADVOKAT MNA

**Jeg arbeider som spesialist i DOT og har en mistanke om at vår lokale tillitsvalgte ikke kjenner vårt fag godt nok til å representere oss spesialister på en god måte i lønnsoppgjørene. De kjenner blant annet ikke til arbeidsoppgavene og kompetansen en spesialist har.**

**Er dette noe NTF kan se på om kan bedres på noen måte?**

### SVAR

NTF gjennomfører hvert år to til tre kurs for våre tillitsvalgte i offentlig sektor. Flere av kursene fokuserer på lønnsforhandlinger. I tillegg til dette blir de tillitsvalgte fulgt tett opp under selve forhandlingsløpet. I Akademikersystemet er NTF kjent for å ha godt skolerte og gode tillitsvalgte, noe forhandlingsresultatene som er oppnådd siden innføringen av lokal lønnsdannelse i 2002 bekrefter.

Lokale lønnsforhandlinger gjennomføres hvert år og grunnlaget for forhandlingene er Hovedtariffavtalen KS kapittel 3 og 5.

Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunen, fylkeskommunen, virksomhetens og bedriftens totale situasjon, herunder økonomi og krav til

effektivitet, samt lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder. Det er arbeidsgiverne som er ansvarlig for gjennomføringen av lønnsforhandlingene.

Den tillitsvalgtes hovedoppgave, rolle og ansvar er å forhandle frem en økonomisk ramme på vegne av alle medlemmer som omfattes av det aktuelle lønnsoppgjør. NTF skal sikre et best mulig lønnsoppgjør for alle medlemmene i tariffområdet. Til dette er det ikke behov for kunnskap om enkelt medlemmers individuelle prestasjoner eller særlige kompetanse. Det er rammen og størrelsen på den som er objektet for forhandlingene.

Når rammen er fastsatt vil fordelingen mellom individuelle tillegg, gruppetillegg og generelle tillegg stå på dagsorden. Lønnstilleggene kan altså gis både ved generelle-, gruppe- og individuelle tillegg.

Med en ramme på for eksempel tre prosent kan det i praksis innebære at man blir enige om en forhandlingsløsning som sier at samtlige NTF-medlemmer skal ha tre prosent i lønnstillegg, eller at alle skal ha to prosent tillegg og det resterende av rammen brukes til gruppe og/eller individuelle tillegg. Fordelingen av rammen og hvilke kriterier som skal ligge til grunn for de individuelle tilleggene fremgår av Hovedtariffavtalen, men kan også fastsettes av de lokale partene i fellesskap.

NTFs standpunkt er at de tillitsvalgte skal overlate til arbeidsgiver å vurdere den enkelte arbeidstagers kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppgjør, stillingens kompleksitet og behovet for å rekruttere og beholde arbeidstakere.

Når et medlem ikke er fornøyd med sin lønns plassering og/eller lønnstillegg, for eksempel som spesialist, er systemet slik at man da kan be arbeidsgiver om en lønnsamtale etter Hovedtariffavtalens § 3.2.2. Lønnsamtalen er ment som et lønnspolitisk virkemiddel for å bidra til en mer akseptert og målrettet utvikling for den enkelte. Lønnsamtalen skal gi leder og medarbeider mulighet for å utveksle synspunkter på hvordan arbeidet utføres, muligheter for forbedringer og mulig lønnsutvikling over tid.

Lønnsamtalen kan også benyttes til å påpeke manglende lønnsutvikling i forhold til kompetanseutvikling. I henhold til tariffavtalens § 5.3 skal det jo være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

Riktig adressat for spesialistenes prestasjoner og kompetanse i forhold til lønn og lønnsutvikling m.m. er derfor arbeidsgiver og ikke NTFs lokale tillitsvalgte.