

Lokale forhandlinger i KS 2017 – Tips, økonomi og ofte stilte spørsmål

I 2017 er det forhandlinger i alle kapitler i KS-avtalen. Lokale forhandlinger er forhandlinger mellom lokale parter, for eksempel mellom arbeidsgiveren din og Bibliotekarforbundets tillitsvalgte. Det enkelte BF medlem kan legge inn krav til lokale forhandlinger.

På våre hjemmesider har vi laget en temaside om lokale forhandlinger. Her vil du finne svar på en rekke spørsmål:

<http://bibforb.no/faq-tema/lokale-forhandlinger/>

Vi har også utarbeidet en tipsliste som er spesielt nyttig for tillitsvalgte som skal forhandle:

<http://bibforb.no/faq/tipsliste-lokale-forhandlinger/>

Videre finner dere ofte stilte spørsmål, tips til argumentasjon og informasjon om økonomi som er relevant for høstens forhandlinger.

1.0 Bakgrunn for lokale forhandlinger

Hovedtariffavtalen inneholder flere bestemmelser for lokale forhandlinger. Det er ulike bestemmelser som gjelder avhengig av hvilken type stilling man har.

Kapittel 4 – HTA 4.2.1. I årets sentrale oppgjør ble det avtalt at det skulle settes av midler til lokale forhandlinger etter HTA kap. 4, punkt. 4.2.1. Potten settes til 0,9 % av lønnsmassen og virkningsdato fra 1. august 2017.

I kap. 4 finner vi stort sett bibliotekarer, fagledere og noen ledere. Stillinger i dette kapitlet (med unntak av ledere) omfattes av garantilønn-systemet. Dvs. at den samlede lønnen må utgjøre et bestemt minimumsnivå avhengig av ansiennitet.

Kapittel 3 og 5 – HTA 3.4.4 og 5.1. For medlemmer i kapittel 3 og 5 er det ingen garantilønnsbestemmelser, de får sin lønn helt og holdent fastsatt gjennom årlige lokale forhandlinger. Stillingskodene i kapittel 3 er rettet mot ledere med personalansvar, mens stillingskodene i kapittel 5 er rettet mot ledere, rådgivere og spesialbibliotekarer.

1.1 Hvem deltar i lokale forhandlinger?

Det er den enkelte arbeidstakerorganisasjon (eller forhandlings sammenslutnings lokale ledd) som ivaretar partsforholdet. Forhandlingsretten ligger hos BF, og det er de lokale tillitsvalgte som har ansvaret for å føre lokale forhandlinger om medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår. I situasjoner der dette av ulike grunner ikke lar seg gjøre, bistår fylkeslaget eller Bibliotekarforbundets sekretariat.

Man kan samarbeide med andre forbund der dette er hensiktsmessig. Fortrinnsvis Unio-forbund ettersom de tilhører samme hovedsammenslutning. Ved deltagelse av andre enn lokale parter må dette meddeles arbeidsgiver skriftlig i god tid.

1.2 Hvem omfattes av lokale forhandlinger?

Alle i et fast, forpliktende arbeidsforhold i kommunen omfattes av forhandlingene. Herunder sykemeldte, midlertidig ansatte og arbeidstakere i lønnet permisjon.

1.3 Jeg er eneste BF-medlem på arbeidsplassen. Hvem har ansvaret for meg?

At BF kun har ett medlem i kommunen, utelater ikke vedkommendes adgang til å la seg representere i forhandlingene. Som enkeltstående medlem ivaretas du av fylkeslaget eller sekretariatet. Du har også anledning til å la deg representere av en tillitsvalgt fra et annet forbund, fortrinnsvis et Unio-forbund.

1.4 Kan jeg forhandle min egen lønn?

Mange arbeidsgivere tillater at du forhandler egen lønn, men noen ønsker det ikke. Dersom du f.eks er tillitsvalgte og ikke skal forhandle egen lønn, er det mulig å la seg representere av et annet BF-medlem i f.eks. en nabo-kommune, medlemmer fra fylkeslaget eller sekretariatet, eller en lokal tillitsvalgt fra et annet forbund. Kontakt sekretariatet dersom du trenger hjelp.

1.5 Innsyn for ansatte og TV

Tillitsvalgt har rett til å få faktiske opplysninger om lønnsvilkår ved lokale forhandlinger. I hovedtariffavtalens vedlegg 3 – retningslinjer for god forhandlingsskikk står det at tillitsvalgte har rett til innsyn i lønnsopplysninger som er relevant for forhandlingene. Hvilke opplysninger som skal legges frem skal tas opp på drøftingsmøtet.

Lønnsopplysninger i offentlig sektor er som hovedregel offentlig, og en kan således kreve innsyn. Datatilsynet har skrevet en grundig artikkel om temaet:

<https://www.datatilsynet.no/rettigheter-og-plikter/personvern-pa-arbeidsplassen/innsyn-lonnsopplysninger/>

1.6 Hva er et drøftingsmøte?

Drøftingsmøtet tar opp grunnlaget for forhandlingene. I vedlegg 3 til hovedtariffavtalen har vi noen retningslinjer for lokale forhandlinger – «God forhandlingsskikk». Her står det hva drøftingsmøtene skal ta opp, som f.eks. hvordan forhandlingsforløpet blir, hvilket tallmateriale arbeidsgiver skal legge frem, rutiner for informasjon osv.

Hensikten med møtet/møtene er å sikre gode prosesser slik at det er mulig å gjennomføre reelle forhandlinger. Din oppgave som tillitsvalgt er å prioritere dette møtet, for her får du viktig informasjon om hele forhandlingsprosessen, og informasjon om lokal lønnspolitikk og -kriterier, som er nødvendig å vite når dere skal skrive lønnskrav.

Les mer her: <http://bibforb.no/faq/hva-foregar-pa-droftingsmotet/>

1.7 Lokal lønnspolitikk og kriterier

Hovedtariffavtalen forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte å innrette seg i henhold til lønnspolitikken.

Den lokale lønnspolitikken og -kriterier utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner, og det skal tilstrebes enighet om kriteriene.

Det er viktig å sette seg inn i den lokale lønnspolitikken ettersom denne danner grunnlag for de lokale forhandlingene.

1.8 Hvor mye skal jeg kreve?

Varierende lokale og individuelle forhold umuliggjør et fasitsvar på innholdet i lønnskravet, men noen råd og tips er viktige å få med seg før kravet skal skrives. Det er viktig at man skjeler til de økonomiske rammene for forhandlingene.

Man bør alltid fremme et lønnskrav som ligger noe over det man kan forvente å få. Det kan imidlertid oppfattes useriøst for arbeidsgiver hvis man fremmer et lønnskrav som er alt for høyt. Tillitsvalgt har anledning til å nedjustere krav.

<http://bibforb.no/faq/hvor-mye-bor-du-kreve-i-lonnsokning/>

Se punkt 3, 4 og 5 for utdypende detaljer for det enkelte kapittel.

Kravskjema: <http://bibforb.no/faq/hvor-finner-jeg-kravskjema/>

1.9 Skal tillitsvalgte fremme krav på vegne av medlemmer som ikke har levert inn krav?

Som tillitsvalgt er det viktig å passe på at ingen medlemmer blir hengende etter, og drar lønnsnivået ned. I noen tilfeller betyr det at du også bør fremme krav for medlemmer som ikke har levert inn krav. Hvor mye tid man bruker på medlemmer som ikke gjør noe selv, er i neste runde en vurderingssak.

Se også eget punkt for tips til argumentasjon.

1.10 Hva gjør jeg dersom det blir brudd?

Dersom det går mot brudd skal sekretariatet kontaktes for rådgiving. Brudd er ofte svært ressurskrevende og må vurderes nøye. Les mer om prosedyrene her:

<http://bibforb.no/faq/tariffomrade-ks-hva-skjer-dersom-det-bli-brudd-i-lokale-forhandlinger/>

2. Lønnsstatistikk medlemmer

Bibliotekarforbundets formidler opplysninger om bibliotekarlønn i f.eks. sammenlignbare kommuner. Henvend deg til sekretariatet dersom du trenger lønnsstatistikk o.l.

Gjennomsnittslønn blant BF-medlemmer i KS per 20. august 2017, uavhengig av ansiennitet:

| Kapittel | Stillingskode | Benevnelse | Gjennomsnittslønn BF |
|----------|---------------|--------------------|----------------------|
| 4 | 7026 | Bibliotekar | 436 215 |
| 4 | 7451 | Leder | 468 024 |
| 4 | 7453 | Fagleder | 489 126 |
| 5 | 8112 | Spesialbibliotekar | 487 758 |
| 5 | 8530 | Rådgiver | 506 980 |
| 5 | 8451 | Leder | 514 307 |
| 3 | 9451 | Virksomhetsleder | 599 524 |
| 3 | 9454 | Leder | 568 165 |

Husk å gi BF beskjed når du endrer lønn!

Tillitsvalgte sender inn protokoll etter lønnsforhandlinger. All annen lønnsutvikling må medlemmene selv gi beskjed om.

3 Lokale forhandlinger - kapittel 4. Økonomi og argumentasjon

Lokale forhandlinger har hjemmel i HTA kap. 4, punkt. 4.2.1. Virkningstidspunkt er satt til 1. august 2017. Forhandlingsfrist er 15. oktober.

3.1 Hva ble resultatet av lønnsoppgjøret 2017?

Innholdet i årets oppgjør ble allerede avtalt i 2016. Oppgjørene for to siste år må derfor ses under ett. De viktigste punktene er:

- Økonomisk ramme på 2,4 %
- Heving av minstelønnsatsene i kap. 4 ut fra stillingskode med virkning fra 1. juli 2017.
- Sentralt tillegg for ledere i kap. 4 (stillingskodene 7003, 7453, 7451, 7951 og 7954). Tillegget er på 2 % og regnes av den enkeltes grunnlønn per 30. april 2017. Virkningsdato er 1. juli 2017.
- Midler til lokale forhandlinger etter HTA kap. 4, punkt. 4.2.1. Potten settes til 0,9 % av lønnsmassen med virkningsdato fra 1. august 2017.
- Innføring av 16 års ansiennitet (2016). Medlemmer med 16 års ansiennitet får vesentlig høyere uttelling enn andre i kap. 4 som følge av resultatene i fjor og i år.

Sentrale tillegg per 1. juli 2017

| | 0 år | 2 år | 4 år | 6 år | 8 år | 10 år | 16 år |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Stillinger med krav om høyskole | 2 500 | 2 500 | 2 500 | 2 500 | 2 500 | 2 500 | 16 300 |
| Still. med krav om høysk. m/ yt.spesutd | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 000 |
| Still. med krav om mastergrad | 29 700 | 29 800 | 30 000 | 30 000 | 30 100 | 30 700 | 51 700 |

Tilleggene gges i sin helhet på den ansattes grunnlønn.

Ledere i kapittel 4 (stillingskode 7451 Leder og 7453 Fagleder) gis et tillegg på 2 prosent 1. juli 2017 av den grunnlønnen de hadde 30. april.

Minimumsnivåer pr. 1. juli 2017

| | 0 år | 2 år | 4 år | 6 år | 8 år | 10 år | 16 år |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Stillinger med krav om høyskole | 376 200 | 383 700 | 391 200 | 396 200 | 418 100 | 438 300 | 456 500 |
| Still. med krav om høysk. m/ yt.spesutd | 415 800 | 424 200 | 432 500 | 438 100 | 447 200 | 469 400 | 487 000 |
| Still. med krav om mastergrad | 489 800 | 499 500 | 505 100 | 509 900 | 514 900 | 541 700 | 592 200 |

Sum tillegg 2016 og 2017

| | 0 år | 2 år | 4 år | 6 år | 8 år | 10 år | 16 år |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Stillinger med krav om høyskole | 8 700 | 8 800 | 12 300 | 13 600 | 16 000 | 11 900 | 30 100 |
| Still. med krav om høysk. m/ yt.spesutd | 30 200 | 30 800 | 35 300 | 36 600 | 32 200 | 9 400 | 27 000 |
| Still. med krav om mastergrad | 73 500 | 74 800 | 76 300 | 72 700 | 44 400 | 41 500 | 92 000 |

Økning i prosent

| | 0 år | 2 år | 4 år | 6 år | 8 år | 10 år | 16 år |
|-------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 7026 Bibliotekar | | | | | | | |
| 01.05.2014 | 364500 | 364500 | 369500 | 369500 | 386000 | 419500 | 419500 |
| 01.05.2015 | 367500 | 374900 | 378900 | 382600 | 402100 | 426400 | 426400 |
| Økning 2014-2015 | 0,82 | 2,85 | 2,54 | 3,55 | 4,17 | 1,64 | 1,64 |
| 01.05.2016 | 373700 | 381200 | 388700 | 393700 | 415600 | 435800 | 440200 |
| Økning 2015-2016 | 1,69 | 1,68 | 2,59 | 2,90 | 3,36 | 2,20 | 3,24 |
| 01.07.2017 | 376200 | 383700 | 391200 | 396200 | 418100 | 438300 | 456500 |
| Økning 2016- 2017 | 0,67 | 0,66 | 0,64 | 0,64 | 0,60 | 0,57 | 3,70 |
| Økning 2014-2017 | 3,21 | 5,27 | 5,87 | 7,23 | 8,32 | 4,48 | 8,82 |

3.2 Hva er forskjell på garantilønn, ansiennitetstillegg og sentrale tillegg?

Sentrale tillegg er et tillegg, enten i krone eller prosent, som legges i sin helhet på den enkeltes grunnlønn. Tillegget er som regel basert på ansiennitet per 30.06.2017.

F. eks. *Gruppe 2 – stillinger med krav om høyskoleutdanning*, gis et sentralt tillegg på 2 500 kr for alle unntatt de med 16 års ansiennitet eller mer, de får et tillegg på 16 300 kr. Virkningsdato er 1. juli 2017. Når de sentrale tilleggene er gitt får vi en ny lavest utregnet årslønn.

Ansiennitetstillegget er et kronebeløp som legges i sin helhet på arbeidstakerens lønn når vedkommende når en gitt ansiennitetsdato.

De som har ansiennitetsopprykk fra 1. juli 2017 får tillegg etter den tabellen som du finner på s. 48. i HTA. De som hadde ansiennitetsopprykk før 1. juli får etter tabellen på s. 47 i HTA.

Lenke til tabeller:

Tabell HTA s. 47: <http://bibforb.no/wp-content/uploads/2016/08/Garantil%C3%B8nn-og-l%C3%B8nnstillegg-for-ansiennitet-%E2%80%93-pr.-1.5.2016.pdf>

Tabell HTA s. 48: <http://bibforb.no/wp-content/uploads/2016/08/Garantil%C3%B8nn-og-l%C3%B8nnstillegg-for-ansiennitet-%E2%80%93-pr.-1.8.2017.pdf>

Beregningseksempler:

Bibliotekar 7026. Ansiennitet fra 01.06.2001

| | |
|---|---------|
| Årslønn per 30.04.2017 | 456 000 |
| Ansiennitetsopprykk per 01.06.2017 (tillegg for ansiennitet jf. tab. HTA s. 47) | 4 400 |
| Ny årslønn | 460 400 |
| Sentralt tillegg per 01.07.2017 (basert på ansiennitet per 30.06.2017) | 16 300 |
| Ny årslønn per 01.07.2017 | 476 700 |
| Tillegg ved lokale lønnsforhandlinger per 01.08.2017 | 4 500 |
| Ny årslønn per 01.08.2017 | 481 200 |

Bibliotekar 7026. Ansiennitet fra 01.07.2001

| | |
|--|---------|
| Årslønn per 30.04.2017 | 451 600 |
| Sentralt tillegg per 01.07.2017 (basert på ansiennitet per 30.06.2017) | 2 500 |
| Ansiennitetsopprykk per 01.07.2017 (tillegg for ansiennitet jf. tab. HTA s. 48*) | 18 200 |
| Ny årslønn per 01.07.2017 | 472 300 |
| Tillegg ved lokale lønnsforhandlinger per 01.08.2017 | 8 500 |
| Ny årslønn per 01.08.2017 | 480 800 |

* NB! Feil i dato i trykt utgave. Står 01.08.2017. Ble endret til 01.07.2017 i oppgjøret 2017.

Man trenger ikke å søke eller si ifra om lønnsopprykket som følge av ansiennitetøkning. Arbeidsgiver pleier å utbetale dette automatisk. Ta kontakt med sekretariatet dersom du har spørsmål om dette.

3.3 Lønnsutvikling ledere i kap. 4 (stillingskodene 7003, 7453, 7451, 7951 og 7954)
I 2015 ble det lagt om til nytt lønssystem i kap. 4. Kort oppsummert ble det avtalt at arbeidstakere i kap. 4 skal få lønnstillegg basert på ansiennitet. Ledere i kap. 4 (kodene 7003, 7453, 7451, 7951 og 7954) omfattes ikke av dette tillegget. Overgangen til nytt lønssystem, garantilønn, må ses i sammenheng over de siste årene. I tariffoppgjøret for 2014, avtalte man så godt som resultatet for 2014 og 2015. Det samme skjedde i 2016, hvor det også ble avtalt for 2017.

Resultat ledere kap. 4:

2014 – Avsatt 1 % til lokale forhandlinger, med føring om å prioritere ledere i kap. 4 ettersom de ikke ville bli omfattet av det nye garantilønnsystemet.

2015 – Liten uttelling for ledere i kap. 4 ettersom det verken ble avtalt sentralt tillegg eller lokale forhandlinger. I 2015 gikk midlene til innføring av nytt lønssystem.

2016 – Ikke avtalt noen lokale forhandlinger i kap. 4, men avtalt et sentralt tillegg på 2,4 % av den enkeltes grunnlønn med virkning fra 1. mai.

2017 – Avtalt et generelt tillegg for ledere i kap. 4 på 2 % av den enkeltes grunnlønn, med virkning fra 1. juli. Det er også satt av 0,9 % til lokale forhandlinger for alle i kap. 4.

3.4 Hvordan vet vi hvor mye vi skal kreve?

Lønnsfastsettelsen i kap. 4 skal bl.a. ta hensyn til stillingens kompleksitet og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse jf. HTA 4.0 pkt. 3.

For å vite hvor mye en skal kreve, må man vite pottens størrelse og hva man som er rimelig at man kan forvente. Tillitsvalgt vil kunne hjelpe deg med dette.

I det sentrale oppgjøret ble det avtalt at 0,9 % av den økonomiske ramma skal avsettes til lokale forhandlinger i kap. 4.

Selve størrelsen på potten fastsettes av et lokalt beregningsutvalg. Den regnes ut med utgangspunkt i lønsmassen til de som omfattes av forhandlingene (grunnlønn + faste tillegg for arbeidstakere i kap. 4 i 2016). Potten er 0,9 % av lønsmassen. Disse tallene får man utdelt.

Når man vet lønsmassen og potten, kan man regne på hvor stor andel som bør tilkomme BFs medlemmer ved hjelp av pro rata-regning (dersom alle hadde fått likt).

Regneeksempel:

Total lønnsmasse kr. 23 705 200

BFs lønnsmasse kr. 3 019 500

$$3\,019\,500 \times 100 \% / 23\,705\,200 = 12,7 \%$$

BFs lønnsmasse utgjør 12,7 % av total lønnsmasse.

Dvs. BFs samlede krav bør minst være på denne størrelsen. Altså en økonomisk ramme for hva det er rimelig å kreve på vegne av våre medlemmer.

Generelt råd: Ikke legg dere for lavt! Krev gjerne litt mer enn forventet, så har dere noe å gi underveis.

Regneeksempel:

Pottens størrelse kr. 118 526

Resultat til BF kr. 16 600

$16\,600 \times 100 \% / 118\,526 = 14 \%$

BFs andel av potten utgjør 14 %.

I dette eksempelet har BF fått litt mer enn pro rata-tildeling skulle tilsi.

3.5 Hvorfor får ansatte med lang ansiennitet mer i lønn enn ledere i kapittel 4?

I år får alle i kap. 4 med 16 års ansiennitet et sentralt tillegg på 16 300 kr. Alle andre får 2.500 kr. i sentrale tillegg (unntatt ledere som får 2 %). Ledere i kap. 4 er ikke omfattet av garantilønnsystemet hvor ansiennitet og kompetanse er førende for lønn. Disse stillingene er såkalt «direkteplassert», dvs. ingen automatisk uttelling for sin ansiennitet.

Pga. dette opprykket vil noen ansatte med lang ansiennitet få høyere lønn enn ledere i kap. 4, og det vil oppstå skjevheter. Dette gapet bør man jobbe for å tette igjen i de lokale forhandlingene, ettersom ledere skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede.

4 Lokale forhandlinger i kapittel 5

Medlemmer i kapittel 5 er ikke sikret noen sentrale lønnstillegg. All lønn fastsettes lokalt og er hjemlet i HTA 5.1. Virkningstidspunkt er 1. mai 2017, med mindre man lokalt blir enig om et annet tidspunkt. Forhandlingsfrist er 1. oktober.

4.1 Lønnsfastsettelse kap. 5

Forhandlinger i kap. 5 skal gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet samt lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder.

Ved forhandlinger kan det avtales både generelle og individuelle tillegg samt avtales at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver.

Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkeltes kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåelse og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakernes kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Relevant etter- og videreutdanning skal vektlegges.

4.2 Økonomi

Økonomisk ramme for KS-oppjøret er på 2,4 %. Det er rimelig å be om en tilsvarende lønnsvekst.

Ledere i kap. 4 får et tillegg på 2 %. Ha i bakhodet at ansatte i kap. 4 med 16 års ansiennitet eller mer, vil få et stort lønnsopprykk i år. Vurder om noen ansatte i avdelingen eller i samme sektor i kommunen vil gå forbi i lønn pga. av dette, og således gjøre relasjonen mellom stillingene mindre.

Videre bør man se til lønnsoppjøret i kap. 4 og minstelønnsnivå for stillinger med krav til master. Stillinger i kap. 5 bør ikke ligge under dette (minimumslønn for utdanningsnivå).

Størrelsen på lønnstillegget bør være stor nok til å sikre reallønn. TBU (Teknisk Beregningsutvalg) anslår prisveksten for 2017 på 2 %. Med et krav på 2 % kr sikres reallønn, men ikke lønnsvekst.

Vurder lønnsutviklingen sammenlignet med andre grupper i kommunen.

5 Lokale forhandlinger kapittel 3

Medlemmer i kap. 3 er i all hovedsak ledere. Disse er ikke sikret sentrale lønnstillegg. All lønn fastsettes lokalt. Forhandlingene er hjemlet i HTA § 3.2.4 og skal gjennomføres en gang per år. Virkningsdato er 1. mai 2017 dersom ikke annet er avtalt lokalt. Forhandlingsfrist er 1. oktober.

5.1 Argumentasjon

Forhandlingene skal gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet samt lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder.

Lønnskravet må jo forankres i ansvarsområde, resultatoppgjør, utøvelse av lederskap, beholde kvalifisert arbeidskraft m.m.

Når du melder inn krav må du argumentere for kravet. Hvilke argumenter du velger å bruke avhenger av den konkrete situasjonen.

Begrunnelsene for kravet bør legge kommunens eller/og arbeidsplassens lønnspolitikk til grunn. Du bør derfor knytte argumentene opp mot den lokale lønnspolitikken.

Eksempler på begrunnelser:

- Gjort en ekstra innsats i jobben
- Endringer i arbeidsoppgaver
- Endringer i ansvarsområde
- Kompetanseutvikling
- Har bidratt til å effektivisere og oppnå arbeidsplassens/avdelingens m.m. mål
- Har kompetanse/kvalifikasjoner som er ettertraktet på arbeidsmarkedet
- Utvidelse av lederansvar
- Fast stedfortrederfunksjon/Nestlederfunksjon
- Lønnen din er lavere i forhold til sammenlignbare stillinger (f.eks. i kommunen eller på arbeidsplassen)
- Lønnsforskjell kvinne/mann uten saklig grunnlag

5.2 Økonomi

Økonomisk ramme for KS-oppgjøret er på 2,4 %. Det er rimelig å be om en tilsvarende lønnsvekst.

Se til oppgjøret i kapittel 4. Leder her får et tillegg på 2 %. Med et krav på 2 % kr sikres kun reallønn, men ikke lønnsvekst.

Se på lønnsrelasjonene mellom stillingskodene. Husk at ansatte i kap. 4 med 16 års ansiennitet eller mer, vil gå en del opp i år. Undersøk om dette gjelder ansatte på samme avdeling eller innen samme sektor og eventuelt hvordan dette vil påvirke relasjonene.

Vurder lønnsvekst over tid. Har den vært tilfredsstillende? Dersom du mener den har vært god, kan et krav på 2,5 % være ok, mens ved mindre tilfredsstillende lønnsvekst så kan man vurdere å legge seg på 3 % – 3,5 % eller høyere.

Tillitsvalgt har tilgang på lønnsopplysninger som kan si noe om lønnsnivå på ledere i samme kapittel. Dette for å kunne sammenligne lønnsnivå med tilsvarende stillinger i kommunen.

6 Kravskrivning – forslag til argumentasjon

- **Kompetanse.** Etterutdanning / tilleggsutdanning. Ansiennitet. Hva er nytt siden forrige oppgjør. Kvalifikasjoner utover stillingen, ekstra / utvidet kunnskap på andre områder.
- **Ansvarsområder.** Lederansvar, ulike funksjoner, f.eks., stedfortreder / nestleder.
- **Stillings kompleksitet.** Spesialist, aleneansvar
- **Synlighet.** Hvor aktiv / synlige er du. Ofte i avisen, økning i besøk / utlån?
- **Arbeidsoppgaver.** Vise til resultater / konsekvenser og måloppnåelse. Utvidet / endrede arbeidsoppgaver siden sist
- **Faktakunnskap.** Påpek antall elever / ansatte / brukere eller andre rammer for stillinga.
- **Sammenligninger.** Brukere, aktivitet, andre kommuner, økonomi, lønnsnivå, lønnsutvikling.
- **Lederskap.** Ta ansvar, få frem resultater, motiver og lede.
- **Likelønn.** Ulikheter mellom kjønn, innen tariffområdet eller sammenlignbare stillinger.
- **Prioriteringer / føringer fra drøftingsmøtet eller sentrale forhandlinger.**
- **Kriterier fra lokal lønnspolitikk**
- **Profil og innretning.** Kun økonomi, eller skal det fremmes krav om endring av stillingskode, eller stillingsprosent?