

# Lønn i kommunal sektor

## Nytt avtaleverk – virker det?

### Fra konfeksjon til skreddersøm – passer det?

---

- Tariffavtalene i kommunal sektor utvikles i retning av mer lokal lønnsdannelse, individuell lønn, fleksibilitet og rom for lokale løsninger og tilpasninger
- Avtalene er blitt mindre detaljert, statlige lønnstabeller er forlatt til fordel for et minstelønssystem
- Kapittelinnndelingen i hovedtariffavtalen strukturerer stillingskategoriene og arbeidstakere plassert under kapittel 5, og lederne i kapittel 3, får all lønn forhandlet lokalt. I kapittel 4 er deler av oppgjøret sentralt og deler lokalt
- Fra 2004 kom undervisningspersonellet inn under KS tariffområde, noe som gir lokale utfordringer



# Holdninger til individuell lønn

---

- Tradisjonelle interessekonflikter mellom partene bekreftes
- Lederne er mer positive til individuell lønn enn tillitsvalgte og arbeidstakere
- Individuell lønnsfastsettelse har økt i omfang i de fleste kommuner
- Lokal lønn vil gi ulik lønnsutvikling i ulike kommuner. Tilpasset lokale behov
- Lokal lønn – et virkemiddel arbeidsgiverne ønsker. Men ikke kun lokal lønnsdannelse



# Kriterier er en nøkkelfaktor

---

- Skriftlige kriterier er en viktig nøkkel til almen aksept for forhandlingsresultatet lokalt
- Kun 40 prosent svarer bekreftende på at de har skriftlige kriterier innarbeidet
- Kriteriene er lite kjent i organisasjonen
- Enighet om at formelle kriterier er viktig, tillitsvalgte legger størst vekt på disse
- I dag brukes primært formelle kriterier lokalt
- Arbeidsgiver er positiv til økt bruk av innsatsbaserte kriterier, tillitsvalgte negative
- Vanskelig å finne rettferdige kriterier, og det er vanskelige prosesser – men viktig



# Lokale prosesser

---

- Skepsis i organisasjonene til kommunenes profesjonalitet som arbeidsgiver
- Forhandlingsprosessen – dialog og samarbeid er sentrale nøkkelord og viktig for legitimitet
- Et godt resultat krever store tidsressurser
- Liten grad av desentralisering innad i kommunene, sentral kontroll men vurderinger gjøres lokalt
- Varierende hvordan enhetsledere trekkes med i forhandlingsprosessen lokalt, fra kun å avgi vurdering til å delta i forhandlingene
- Lokale ledere må *se og vurdere* ansatte
  - Medarbeidersamtaler, deltakelse og nøytralitet



# Lønnsrelasjoner og avtaleverket

---

- Innretningen på oppgjøret sentralt er en utfordring for det lokale oppgjøret. Minstelønnsheving sentralt forstyrrer lokale lønnsrelasjoner
- Arbeidsgivere ønsker mer av kapittel 4 lokalt, tillitsvalgte ønsker det ikke
- Arbeidsgiverne mer positive til kapittel 5 enn tillitsvalgte. Akademikerne et viktig unntak
- Kapittel 5 der all lønn forhandles lokalt, har ført til at flere har blitt individuelt plassert
- For tidlig å vurdere Tvisteløsning, få erfaringer
  - Få erfaringer med pendelvoldgift
  - Fleste avtaler lokal nemnd
  - De aller fleste blir enige



# Lærerne inn i KS området

---

- Gjør det mulig å kople kriterier for lønnsutvikling og lokale mål for skoleutvikling – målrettet virkemiddel
- Store skoler ønsker økt lokal lønnsdannelse på skolen, mens små skoler gjerne vil ha det kommunalt
- Ledelsen mener arbeidstidsordningen er viktig å endre, gode erfaringer med alternative ordninger
- Lønn etter kompetanse ja! Men kompetanse arbeidsgiver har behov for
- Samarbeid med Utdanningsforbundet lokalt er godt
  - Prosess, dialog og gjensidig respekt
  - Omforente, skriftlige kriterier



# Videreutvikling

---

- Understreke betydningen av skriftlige kriterier som gjenspeiler lokale mål
- Tilrettelegge for gode og inkluderende prosesser lokalt, slik at legitimitet sikres
- Fordeling sentralt og lokalt av potten i kapittel 4 – en utfordring der hensyn til det lokale nivået tas i betraktning
- Et enkelt avtaleverk med rom for lokal tilpasning som sikrer reelle forhandlinger
- Små skritt og omforente løsninger?

