



SPØRSMÅL OG SVAR OM LOKALE FORHANDLINGER

Ofte stilte spørsmål om lokale forhandlinger i
kommunesektoren

SAMMENDRAG

Her finner du svar på de vanligste spørsmålene
tillitsvalgte stiller om lokale forhandlinger i
kommunesektoren.

Innhold

Ofte stilte spørsmål om lokale forhandlinger	2
Kort om lokale forhandlinger	2
Hvem forhandler for meg?	2
Jeg er alene som medlem i NFF i kommunen - hva gjør jeg?	3
Kan NFF sentralt forhandle for meg?	3
Trenger jeg et spesielt kravskjema?	3
Jeg er helt ny som tillitsvalgt, hva gjør jeg?	3
Hvor mye penger er et rimelig krav å fremme?	3
Hva er pro rata?	3
Trenger jeg som tillitsvalgt et spesielt kravskjema når kravene skal overleveres til arbeidsgiver?	4
Hva med de uorganiserte?	4
Kan vi forhandle om stillingskoder i lokale forhandlinger?	4
Jeg har medlemmer som mangler uttelling for kompetanse. Kan jeg fremme krav på bakgrunn av dette i lokale forhandlinger?	4
Er det bare i lokale forhandlinger man kan forhandle om lønn etter ansettelse?	4
Bør NFF lokalt gå med på at potten fordeles som et flatt tillegg til alle?	5
Hvordan skal jeg som tillitsvalgt opptre ovenfor medlemmene i forbindelse med forhandlingene?	5
Som tillitsvalgt er jeg usikker på om NFF lokalt kan godta resultatet, hva gjør jeg?	5
Hvem forhandler for meg som er tillitsvalgt?	5
Hvordan kan NFF sentralt bistå?	6
Generelle tips til deg som skal i lokale forhandlinger	6

Ofte stilte spørsmål om lokale forhandlinger

Kapittel 4 (4.2.1) i hovedtariffavtalen KS

Kort om lokale forhandlinger

Under de årlige sentrale tariffoppgjørene blir partene enige om hvorvidt om det skal avsettes en pott til lokale forhandlinger for ansatte i kapittel 4, også kalt pottforhandlinger. Disse lokale forhandlingene har hjemmel i Hovedtariffavtalen (HTA) kap. 4 pkt. 4.2.1. Partene sentralt fastsetter virkningstidspunkt og tidspunkt for når de lokale forhandlingene skal være sluttført. Lokale forhandlinger for kapittel 4 ble sist gjennomført i 2021.

De av NFFs medlemmer i tariffområde KS som kun har lokal lønnsdannelse, slik som ledere i kapittel 3 og ansatte i kapittel 5, har årlige lokale forhandlinger som ikke er pottforhandlinger. Dette har forankring i HTA kapittel 3 pkt. 3.4. og kapittel 5 pkt. 5.1. Lokale forhandlinger for denne medlemsgruppen er derfor ikke en del av de lokale 4.2.1 forhandlingene som omtales her.

Hovedtillitsvalgt eller tillitsvalgt for NFF lokalt representerer medlemmene i de lokale lønnsforhandlingene. I større kommuner har NFF en forhandlingsdelegasjon bestående av flere tillitsvalgte for NFF, i mindre kommuner lages det andre løsninger. Tillitsvalgt deltar i drøftingsmøter i forkant av forhandlingene, og tar imot lønnskrav fra medlemmene på arbeidsplassen. Den tillitsvalgte må gjøre en helhetlig vurdering av kravene medlemmene sender inn, og må høyst sannsynlig gjøre prioriteringer og opp- og/eller nedjusteringer av kravene. Samtidig skal tillitsvalg legge en strategi for videre forhandlinger. Dette kan for tillitsvalgte oppleves som utfordrende.

NFFs sekretariat får mange henvendelser om lokale forhandlinger. Her har vi samlet, og svart på, de vanligste spørsmålene fra tillitsvalgte og medlemmer i forbindelse med lokale forhandlinger for kapittel 4. Finner du ikke svar på spørsmålet du har, er du selvsagt velkommen til å ta kontakt ved å opprette sak på «min side». Det vil også komme informasjon om kurs i lokale forhandlinger når vi vet om/når det blir lokale forhandlinger for medlemmer i kap. 4.

Hvem forhandler for meg?

Det er tillitsvalgt/hovedtillitsvalgt for NFF som forhandler for deg som er medlem i NFF. Hvis du er eneste NFF-medlem i kommunen, se neste punkt. Dersom NFF ikke har en tillitsvalgt av ulike grunner, men har rett til å velge tillitsvalgt etter Hovedavtalens bestemmelser, bør det avklares hvem som kan være tillitsvalgt snarest. (I henhold til Hovedavtalen del B §2-2 er en tillitsvalgt en som er valgt av medlemmene i sin arbeidstakerorganisasjon. Det vil si at det må være minst to medlemmer på arbeidsplassen for å ha rett til å velge en tillitsvalgt.) Dersom du jobber i en stor kommune hvor NFF har både hovedtillitsvalgt og tillitsvalgte oppnevnes det en forhandlingsdelegasjon med to eller flere av NFFs tillitsvalgte.

Jeg er alene som medlem i NFF i kommunen – hva gjør jeg?

Som medlem i NFF er du en del av hovedsammenslutningen Unio. Det er også andre forbund fra Unio i din kommune, deriblant Utdanningsforbundet, Sykepleierforbundet og Ergoterapeutene. Selv om noen arbeidsgivere åpner for at en arbeidstaker kan forhandle for seg selv, er det i utgangspunktet ikke en rettighet du har. (Dersom arbeidsgiver godtar det, du selv er komfortabel med prosessen, og andre løsninger virker mindre hensiktsmessig, kan du etter enighet med arbeidsgiver forhandle for deg selv.)

Det er tillitsvalgte for de ulike organisasjonene som, sammen med arbeidsgiver, utgjør partene i forhandlingene. Ifølge Hovedavtalen del B § 2-2 kan du ikke være tillitsvalgt bare for deg selv. Det å kontakte hovedtillitsvalgt/tillitsvalgt for et av de andre forbundene er derfor ofte løsningen. De kjenner lokale forhold, de kjenner motparten og mange har erfaring fra tidligere forhandlinger. En annen mulighet er å kontakte en tillitsvalgt for NFF i en nabokommune og høre om vedkommende kan forhandle for deg. Flere av NFFs medlemmer har god erfaring med det. Ta kontakt med regionleder for nærmere veiledning. Gi arbeidsgiver informasjon om hvem som skal forhandle for deg.

Kan NFF sentralt forhandle for meg?

Ansatte i sekretariatet i NFF kan ikke forhandle for deg. Det er fordi ansatte i NFF jobber på sentralt nivå tilsvarende ansatte i KS. Dersom det blir brudd i de lokale forhandlingene, skal forhandlingene fortsette på sentralt nivå. De sentrale partene kan derfor ikke ha vært direkte involvert i forhandlingene som har foregått lokalt.

Trenger jeg et spesielt kravskjema?

Som ansatt kontakter du din tillitsvalgt dersom du ikke har fått informasjon om innsending av lønnskrav. Dette praktiseres ulikt fra kommune til kommune. Det viktigste er at nødvendig informasjon kommer frem i kravet, og at kravet er tydelig og begrunnet når den tillitsvalgte mottar det.

Jeg er helt ny som tillitsvalgt, hva gjør jeg?

Har du vært på grunnkurset for tillitsvalgte i regi av NFF har du fått kursing i lokale forhandlinger. I tillegg holder NFF kurs i lokale forhandlinger (ofte i samarbeid med Ergoterapeutene) før forhandlingene i kapittel 4 starter. Regionleder og sekretariatet kan ikke hjelpe deg som tillitsvalgt med konkret utforming av krav som du skal overlevere til arbeidsgiver, men om du trenger å diskutere krav eller forhandlingsprosessen på mer overordnet nivå er du naturligvis velkommen til å ta kontakt.

Hvor mye penger er et rimelig krav å fremme?

Dette er det umulig å gi et fasitsvar på. Størrelsen på potten er fremforhandlet under sentrale forhandlinger. Dette er potten du må ta utgangspunkt i. Sett deg gjerne inn i utregning av *pro rata* (se neste punkt).

De lokale forhandlingene skal gi mulighet for lønnsjusteringer på enten grupper eller på individnivå, og begrunnelsen for kravene vil være ulike. Hvilke kriterier partene er enige om at skal vektlegges under forhandlingene avtales på drøftingsmøtet i forkant av forhandlingene. Større løft, for eksempel krav om lønnsmessig uttelling for gjennomført mastergrad, inkludert endring til masterkode, kan være vanskelig å få igjennom siden pottens størrelse ikke har rom for slike justeringer. Til det finnes andre forhandlingsbestemmelser i hovedtariffavtalen som er uavhengig av de lokale 4.2.1 forhandlingene. Det er også under de andre forhandlingsbestemmelsene man skal forhandle om endret lønn ved for eksempel endringer i arbeids- og ansvarsområder.

Hva er pro rata?

Lønnsmassen er summen av alle lønningene til de ansatte i kommunen. Når pottens størrelse er på 1 % betyr det at potten i kroner tilsvarer 1 % av lønnsmassen. Dividert på antall ansatte i kommunen får du pro rata. Man kan regne samme tall ved å finne lønnsmassen til fysioterapeutene, deretter 1 % av dette, og

videre dele dette på antallet fysioterapeuter. Det blir grove tall, men pro rata forholder vi oss til for å få en forståelse for størrelsen på potten som skal fordeles, samtidig vil vi alltid forsøke å få mer enn pro rata til våre medlemmer.)

Trenger jeg som tillitsvalgt et spesielt kravskjema når kravene skal overleveres til arbeidsgiver?

Hvordan den tillitsvalgte fremmer kravene til arbeidsgiver er ulikt. Noen har lokalt utarbeidede skjemaer, andre bruker digitale plattformer til å sende inn første kravet. I tilfellet sistnevnte må du som tillitsvalgt sørge for å ha fått opplæring i hvordan dette gjøres på arbeidsplassen. Hvis arbeidsgiver ikke har et eget system eller skjema kan du bruke NFFs lønnskravskjema.

Hva med de uorganiserte?

Som tillitsvalgt for NFF har du ingen rolle i lokale forhandlinger overfor dine uorganiserte kollegaer. De uorganiserte har ingen forhandlingsrett slik som de organiserte har gjennom sine tillitsvalgte, men arbeidsgiver har likevel et ansvar for å vurdere de uorganisertes lønns- og arbeidsvilkår ut fra ufravikelighetsprinsippet.

Noen ganger får uorganiserte mulighet til å sende lønnskrav til arbeidsgiver og får et første (og siste) tilbud tilbake. Arbeidsgiver plikter å legge frem eventuelle tilbud til uorganiserte i første tilbud til de organiserte, slik at det synliggjøres hvor stor del av potten som forventes disponert til uorganiserte arbeidstakere som gruppe. Uorganiserte medarbeideres lønn er med i beregningen av lønnsmassen, og dermed potten som skal fordeles.

Kan vi forhandle om stillingskoder i lokale forhandlinger?

Kriteriene for hva som skal vektlegges i de lokale forhandlingene skal avklares mellom partene på drøftingsmøtet. Potten som avsettes til lokale forhandlinger er gjerne forholdsvis liten. Å forhandle om endring av stillingskoder for mange medlemmer vil derfor ikke være gjennomførbart. Noen ganger er det likevel et behov for at dette gjøres for enkeltmedlemmer, for eksempel med bakgrunn i utilsiktede skjevheter.

Vær oppmerksom på at Hovedtariffavtalen også har andre forhandlingsbestemmelser, for eksempel 4.2.4. Kompetanse (se HTA kap. 4 pkt. 4.2.4). Forhandlingene etter denne bestemmelsen gjennomføres uavhengig av lokale forhandlinger, når det er behov for å forhandle om økt lønn for et medlem på grunnlag av gjennomført etter- eller videreutdanning.

Jeg har medlemmer som mangler uttelling for kompetanse. Kan jeg fremme krav på bakgrunn av dette i lokale forhandlinger?

Medlemmer som har tilegnet seg ny kompetanse, skal det forhandles om etter forhandlingsbestemmelsen i HTA 4.2.4. Kompetanse (se punktet over). Dette henger sammen med at potten i lokale forhandlinger er begrenset, og fordi medlemmet ikke skal måtte vente på lokale forhandlinger for å få lønnsmessig uttelling for økt kompetanse.

Dersom et medlem har tatt utdanning for en stund tilbake og ikke har fått uttelling for dette i tidligere forhandlinger, kan dette likevel være tema i lokale forhandlinger. Ofte har lokale forhandlinger blant annet til hensikt å justere slike utilsiktede skjevheter. Du kan argumentere for at det er en utilsiktet skjevhet dersom andre kollegaer har fått uttelling for relevant kompetanse, men ikke det aktuelle medlemmet.

Er det bare i lokale forhandlinger man kan forhandle om lønn etter ansettelse?

Hovedtariffavtalen har flere forhandlingsbestemmelser i kapittel 4. Se HTA punkt 4.2.2 til 4.2.4.

Bør NFF lokalt gå med på at potten fordeles som et flatt tillegg til alle?

Dette er en mulighet du som tillitsvalgt bør ha vurdert på forhånd, sånn at du er forberedt dersom arbeidsgiver foreslår en slik fordeling. Et viktig moment er om dette er til fordel eller ulempe for NFFs medlemmer lokalt? Ofte kan det være en ulempe, siden det ikke gir rom for å gjøre nødvendige justeringer for eksempel på bakgrunn av utilsiktede skjevheter som har oppstått mellom medlemmer eller mellom yrkesgrupper. Hva sier historikken fra tidligere forhandlinger? Hvilke tanker hadde du som tillitsvalgt for årets oppgjør på bakgrunn av kravene fra medlemmene? Det er viktig at du er klar over hvilke utfordringer et eventuelt flatt tillegg vil føre til for NFFs medlemmer lokalt. Dersom arbeidsgiver foreslår et flatt tillegg og flertallet av de tillitsvalgte støtter forslaget, bør det forhandles om størrelsen på tillegget.

Hvordan skal jeg som tillitsvalgt opptre ovenfor medlemmene i forbindelse med forhandlingene?

Medlemmene skal i god tid informeres om lokale forhandlinger og pottens størrelse. De skal få komme med innspill til hvordan de mener den lokale potten skal fordeles, slik at du kan ta med deg synspunktene inn i drøftingsmøtet. Etter drøftingsmøtet skal du informere medlemmene om hvilke kriterier partene er enige om, slik at medlemmene kan ta dette med i vurderingen når de fremmer krav til deg som tillitsvalgt.

Når forhandlingene er i gang, skal det ikke være dialog om forhandlingene mellom tillitsvalgt og medlemmene før protokollene er signert og arbeidsgiver (eller noen steder tillitsvalgt) formidler resultatet til medlemmene. Hva som foregikk i forhandlingsrommet, skal ikke ut til medlemmene. Som tillitsvalgt skal du derfor ikke måtte forsvare prioriteringene og resultatene. Gjennom vervet ditt har du fått medlemmenes tillit til å forhandle på deres vegne. Gjennom god informasjon på forhånd kan du bidra til å realitetsorientere medlemmene før forhandlingene begynner. Det garanterer selvsagt ikke at alle medlemmene blir 100 % fornøyde med resultatet, men gir mulighet for bedre forståelse av forhandlingsresultatet.

Som tillitsvalgt er jeg usikker på om NFF lokalt kan godta resultatet, hva gjør jeg?

Det kan være du er usikker på om NFF lokalt kan eller vil godta selve resultatet, men det kan også være forhold ved selve prosessen som gjør at du er usikker på om du skal skrive under protokollen. I begge tilfeller skal du kontakte NFF sentralt. HTA vedlegg 3 beskriver hvordan partene skal opptre for å ivareta god forhandlingsskikk. En typisk utfordring kan være at man ikke opplever reelle forhandlinger som er et nøkkelbegrep i forhandlingssammenheng.

Som tillitsvalgt i forhandlinger er du naturlig nok opptatt av resultatet for NFFs medlemmer, og arbeidsgivers tilbud kan oppleves som urimelige. Likevel skal ingen gå til brudd i lokale forhandlinger uten at det har vært en dialog med rådgiver i sekretariatet i NFF. Dialog med rådgiver kan hjelpe den tillitsvalgte med å se andre løsninger eller nyanser, eller ha en diskusjon rundt hvorvidt det er sannsynlig å oppnå noe mer om NFF sentralt går til brudd og løfter forhandlingene til sentrale parter.

Ved et brudd skrives en uenighetsprotokoll/bruddprotokoll der partene skal få frem siste tilbud, siste krav og begrunnelse for dette. Se eget skriv på nettsidene om brudd i lokale forhandlinger (4.2.1). Uenighetsprotokollen skal synliggjøre for de sentrale partene hva som var status da de lokale partene gikk til brudd. Det er de sentrale partene, altså NFF sentralt og KS, som tar stilling til om forhandlingene skal fortsette sentralt, eller om lokale parter må gjenoppta forhandlingene og tilstrebe en enighet. Husk at det er sjelden tillitsvalgte oppnår alt man ønsker i lokale forhandlinger. Ofte er det nødvendig å ha et mer langsiktig perspektiv.

Hvem forhandler for meg som er tillitsvalgt?

Den vanligste praksisen er at man oppnevner en forhandlingsdelegasjon. I større kommuner betyr dette hovedtillitsvalgt og tillitsvalgt(e) avhengig av kommunens størrelse. I mellomstore og mindre kommuner

går ofte NFF og Ergoterapeutene (eller annet forbund) sammen som en delegasjon hvor de tillitsvalgte fremmer hverandres lønnskrav. Dette må arbeidsgiver informeres om.

Hvordan kan NFF sentralt bistå?

Ansatte i seksjon for arbeidsliv bistår medlemmer og tillitsvalgte som har spørsmål i forbindelse med lokale forhandlinger. For tillitsvalgte vil det bli oppgitt et telefonnummer hvor de kan komme i direkte kontakt med rådgiver dersom der er behov for umiddelbare avklaringer. Andre henvendelser skal meldes som ny sak på «min side» på fysio.no. I perioder med lokale forhandlinger prioriterer sekretariatet å gi tillitsvalgte raskt svar på nyopprettede spørsmål/saker.

Generelle tips til deg som skal i lokale forhandlinger

- Gjør et godt og grundig forarbeid
- Ha gjerne med deg nettbrett eller pc i forhandlingsrommet, og ha forberedt et enkelt regneark hvor det er enkelt og oversiktlig å plote inn det som utveksles av tilbud og krav underveis
- Gå alltid tre runder med tilbud/krav før du avslutter helt
- Forvent, og bidra selv til, reelle forhandlinger. Ha kjennskap til Hovedtariffavtalens vedlegg 3 om god forhandlingsskikk
- Gi deg selv tid under forhandlingene. Selv om arbeidsgiver gir inntrykk av knapp tid, skal dere kunne ta pauser til en prat i delegasjonen på gangen eller en telefon til NFF sentralt, om det er behov
- At du gjerne skulle hatt mer penger til NFFs medlemmer er sjelden et bruddgrunnlag alene
- Avslutt med å gjenta siste tilbud slik at dere er sikre på en felles forståelse
- Avslutt på en ryddig måte med å takke for forhandlingene