**MAL/ KLIPP & MIKS**

**PROSESSKRIV**

**TIL**

**LOKAL LØNNSNEMND**

|  |  |
| --- | --- |
| **Arbeidsgiver:** | **xxx kommune**  |
| **Partsrepresentant:**  | **yyy** |
| **Organisasjon:** | **Samfunnsviterne** |
| **Partsrepresentant:**  | **zzz** |
| **Saken gjelder:**  | **Tvist om lønnsoppgjøret 2023, jf. hovedtariffavtalen (HTA) for KS-området kapittel 5. punkt 5.1/ kapittel 3 punkt 3.4.2/3.4.3 og Hovedavtalens Del A § 6-2** |

**\*\*\***

**Innledning**

Drøftingsmøter ble avholdt xx.xx.2023. Samfunnsviterne var invitert/ikke invitert, og deltok/deltok ikke. Referat fra drøftingsmøte ble utformet/ikke utformet.

Det ble avholdt forhandlinger for tariffoppgjøret lokalt mellom xxx kommune (heretter «Kommunen») og Samfunnsviterne den xx.xx.2023.

Under forhandlingen klarte ikke partene å bli enige om oppgjørets størrelse for Samfunnsviternes medlemmer for lønnsoppgjøret 2023. Det ble utformet bruddprotokoll av xxxx Saken bringes følgelig inn for behandling i lokal nemnd/ pendelvoldgift.

**Siste skriftlige krav fra Samfunnsviterne sin side var x,x % per 1.5.2023 av Samfunnsviternes samlede lønnsmasse. Siste skriftlige tilbud fra** kommunen **var et tilbud på x,x % pr. 1.5.2023, som skulle fordeles flatt/individuelt på medlemmene.**

**Xxxx (eventuell øvrig faktainformasjon om forhandlingsprosessen)**

**Saksfremstilling – Samfunnsviternes bruddgrunnlag**

Ikke selvstendige og reelle forhandlinger

Samfunnsviterne er sterkt kritisk til at arbeidsgiver ensidig bestemmer hva den økonomiske rammen er i drøftingsmøtet/ved forhandlingsstart, og oppfatter de lokale forhandlingene som pliktløp uten å være reelle.

Tilbudet fra arbeidsgiver er økonomisk svært lavt. Tilbudet er verken tilstrekkelig begrunnet i lokale forhold i kommunen/fylkeskommunen/virksomheten, eller i de individuelle kriterier som er nedfelt i hovedtariffavtalen og lokal lønnspolitikk.

Det er vår oppfatning at kommunen i forhandlingene som er gjennomførte, ikke forholder seg til forhandlingsbestemmelsene jf hovedtariffavtalens kapittel 5/3.

Vi kan heller ikke se at forhandlingene reflekterer Samfunnsviternes selvstendige partsforhold eller prinsipper om god forhandlingsskikk.

Frontfagsmodellen

På nasjonalt nivå er det enighet blant tariffpartene om at frontfagets fremforhandlede økonomiske ramme skal være en norm over tid. Frontfagsmodellen er romslig og gir betydelig rom for tilpasninger og ulik lønnsvekst både tariffområder imellom, og fra ett år til det neste.

Når man ser hen til frontfagets fremforhandlede ramme, er dette med visshet om at frontfagets uttalte ramme er et anslag – med en viss usikkerhet - og ikke en fasit. Frontfagets forhandlinger foregår tidlig på året, før øvrige tariffområders forhandlinger. Når den rammen i frontfaget er ferdigforhandlet, er dette på et tidspunkt i året hvor lokale forhandlinger innenfor de ulike frontfagene ennå ikke er avholdt. De lokale forhandlingene innenfor frontfagene omfatter funksjonær-gruppene, som i stor grad er ansatte med høyere akademisk utdanning. Disse ansatte – som våre høyt utdannede medlemmer kan sammenlignes med – får gjennomgående høyere lønnsvekst enn den offisielt anslåtte rammen i frontfaget.

Kjernen i lokale forhandlinger

For ansatte som får sin lønn fastsatt etter hovedtariffavtalen kapittel 3 og 5, skjer lønnsdannelsen kun i lokale forhandlinger. All økonomi i årlige tariffoppgjør fastsettes lokalt. Det er ingen sentrale økonomiske tillegg og ingen ansiennitets-opprykk mellom tariffoppgjørene. De lokale forhandlingene etter HTA kapittel 3 og 5 er frie, uten sentrale føringer og uten en sentralt fastsatt økonomisk ramme.

Det lokale forhandlingssystemet, som ble initiert av KS og Akademikerne Kommune i 2002, var et ønsket lønns- og forhandlingssystem. Formålet var å sikre et system som gir kommunale virksomheter tilstrekkelig handlingsrom for å ivareta lokale behov, og fleksibilitet iht å rekruttere og beholde høyt kvalifiserte ansatte.

Årvisse utfordringer og muligheter ved lokale forhandlinger vil variere, men formålet med lokale forhandlinger ligger fast. Lokale parters handlingsrom er knyttet både til størrelse på lokalt lønnsoppgjør og fordelingen av lønnstilleggene. Lokale forhandlinger er eneste «forhandlingsbord» som gir mulighet til å vurdere og belønne den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultater.

Lokale forhandlinger den enkelte kommunale virksomhet mulighet til å tiltrekke seg riktig kompetanse, utvikle og beholde kompetente medarbeidere samt bruke lønn som et reelt personalpolitisk virkemiddel som er tilpasset lokale behov og utfordringer. For samfunnet gir lokale forhandlingssystemer en bedre mulighet til å fremme rettssikkerhet og forsvarlighet, øke kvalitet og effektivitet i tjenesteyting, og sikre at virksomhetene kan oppfylle sitt samfunnsoppdrag på best mulig måte

Frie lokale forhandlinger basert på avtalte kriterier

Det lokale forhandlingssystemet er tilpasset situasjonen den enkelte kommune til enhver tid står i. Bestemmelsene i kap 3. punkt 3.4.0 nr 4, samt kap. 5 punkt 5.1 andre ledd, omtaler de lokale parters handlingsrom i de lokale forhandlingene:

«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.»

Kapittel 3 og 5 er selvstendige forhandlingskapitler og hjemler for frie, lokale forhandlinger uten sentrale føringer. Kommunene er selvstendige juridiske enheter som har handlingsrom til å gjennomføre forhandlinger ut fra egne lokale behov og muligheter. Verken KS som arbeidsgiverforening eller arbeidsgiver i den enkelte kommune har myndighet til å pålegge kommunen et gitt resultat i de lokale forhandlingene.

Kommunens/fylkeskommunens/virksomhetens totale situasjon

Xxxx (skriv eventuelt noe som belyser virksomhetens totale situasjon, herunder økonomi)

Lønnsutviklingen i KS-området og sammenlignbare tariffområder

KS har på vegne av kommuner og fylkeskommuner gjennomført et sentralt lønnsoppgjør for de kommunalt ansatte som er plassert i kapittel 4. Disse utgjør om lag 85% av de kommunalt ansatte i KS-området. Forhandlingsresultatet gjenspeiler kommunenes situasjon og økonomi.

Lønnstilleggene til ansatte plassert i kapittel 4, som får sin lønn fastsatt i sentrale forhandlinger, utgjør i 2023 en økonomisk årslønnsramme på 5,4%. Lønnstilleggene gis med virkning pr 1. mai, og utgjør i gjennomsnitt 6,3% pr. 1 mai.. De samlede tarifftilleggene i løpet av 2023 for ansatte i kapittel 4 ble imidlertid større, i snitt 6,69% pr 1. mai (4,96 % - 8,09 %). Årsaken til dette er at ansatte med 5 og 6 års utdanning hadde fått lønnstillegg i 2022-oppgjøret pr 1. januar 2023, på hhv kr 4500, 6000 eller 7000.

Lønnstillegg til ansatte i kapittel 4 i 2023 fordeler seg slik på ulike stillingskategorier, tall pr 1. mai 2023:

* Grunnlønn for ansatte med 4 års utd. (8 års ans) ble økt med 4,96 %
* Grunnlønn for ansatte med mastergrad (0 år ans) økte til kr 592 100
* Ansatte med mastergrad (16 års ans) fikk kr 48 000, dvs 7,25 %
* Lektor med tilleggsutdanning (16 års ans) fikk kr 50 000, dvs 7,24 %
* Ledere i kapittel 4 fikk et generelt tillegg på 5,7%

Samfunnsviterne vil videre fremheve at kommuneansattes lønnsutvikling de siste årene har vært svakere samlet sett, sammenlignet med øvrige tariffområder. Samlet lønnsutvikling i samfunnet siste tre år har vært 11%, ifølge tall fra SSB. Lønnsutviklingen i frontfaget var i samme periode 9,3%, og i KS i snitt 7,8%. Kommuneansatte har de tre siste årene kommet dårligst ut sammenlignet med alle andre tariffområder, ifølge tall fra Teknisk beregningsutvalg (TBU).

Prisvekst og økende kostnadsbilde

SSB har beregnet at økning i konsumprisindeksen fra juli 2022 til juli 2023 var på 5,4%. Det er forventet av prisveksten vil være betydelig også fremover, samtidig som økende renter på boliglån mv gjør situasjonen krevende for mange. Kostnadsøkningen på varer og tjenester, og dyrtiden vi er inne i, er merkbar også for ansatte i kommunesektoren, som i tillegg har hatt en mer beskjeden lønnsvekst de siste årene.

Uegnet bruk av overheng og glidning inn i lokale forhandlinger

De fleste forhandlingssteder i KS-området forhandler fra dato til dato (datolønnsvirkning) og forholder seg ikke til budsjettstørrelser som overheng og glidning, slik det gjøres i sentrale forhandlinger i kapittel 4.

Samfunnsviterne er skeptiske til at arbeidsgiver bruker overheng og glidning som argument for et redusert økonomisk handlingsrom..

Samfunnsviternes holdning er at glidning skal holdes utenfor de lokale oppgjørene. Glidning er en «anslått vekst i lønnskostnader» utenom de årlige forhandlingene som arbeidsgiver må ta høyde for når de legger sine årlige budsjetter. Glidning skyldes ofte særskilte forhandlinger pga. endring av stillingsinnhold, høyere startlønn for nyrekrutterte, ansiennitetsopprykk for dem med sentral lønnsdannelse o.l. I slike tilfeller er det ikke grunnlag for å gjøre fradrag for anslått glidning.

Det er kun lokale ansiennitetsstiger som kan gi rimelig grunn til å gjøre fradrag for anslått glidning. Dersom glidning skal brukes lokalt, som en faktor som reduserer det økonomiske handlingsrommet, må dette i så fall innebære at medlemsgruppen får et bedre økonomisk resultat samlet sett i de år hvor anslått glidning er negativ.

I sentrale forhandlinger basert på garantilønnssystemet for ansatte i kapittel 4, er overheng og glidning basert på gjennomsnittstall for tusenvis av arbeidstakere. Det er ikke riktig å bruke sentrale tall for en hel virksomhet på de små gruppene i kapittel 3 og 5, i den enkelte kommune eller fylkeskommune mv.

Det har ikke blitt fremlagt tallgrunnlag eller begrunnelse som tydeliggjør hva overheng og glidning faktisk er for våre medlemmer, eller hvordan arbeidsgiver har kommet frem til de lokale tallene og/eller anslagene.

Det er under enhver omstendighet ikke akseptabelt at Samfunnsviternes medlemmer får redusert lønnsutvikling fordi en arbeidsgiver har funnet det nødvendig å øke sine lønnskostnader til andre fag-/utdanningsgrupper utenom det årlige lønnsoppgjøret.

**Oppsummering - Samfunnsviternes hovedsynspunkter**

Samfunnsviterne har ikke kunnet godta arbeidsgivers siste tilbud i årets tariffoppgjør i xxx kommune/fylkeskommune/virksomhet.

Våre hovedinnsigelser er at arbeidsgiver:

* tilbyr en svært lav lønnsutvikling som innebærer at våre medlemmers lønnsnivå og lønnsutvikling ikke er konkurransedyktig, og ikke reflekterer medlemmenes kompetanse, ansvar, oppgaver og oppnådde resultater
* Ikke viser reell forhandlingsvilje selv om Samfunnsviterne har vist vilje til å komme arbeidsgiver i møte
* Ikke respekterer vår rett til frie lokale forhandlinger.
* Unnlater å forholde seg til kjernen i våre frie lokale forhandlinger og kriteriene for lokale lønnstillegg i lokal lønnspolitikk
* Legger de økonomiske rammene fra kapittel 4 til grunn for sine tilbud, som om rammene fra sentralt førte forhandlinger er bindende for våre lokale tariffoppgjør
* Bruker overheng og glidning på en uskjønnsom måte/ uriktig, uten å hensynta at det i virksomheten er små grupper ansatte i hhv kapittel 3 og 5, som ikke gjenkjenner seg i de lokale tall og anslag som er presentert.

# ****Påstand****

Lønnsnemnda fastsetter lønnsøkning for Samfunnsviternes medlemmer, tilsvarende Samfunnsviternes siste krav fra forhandlingene.

**Navn Navnesen**

**Samfunnsviterne i xxxx**

**Sted og dato**

**Vedlegg 1:** Bruddprotokoll mellom xx kommune/virksomhet og Samfunnsviterne

**Vedlegg 2: Referat fra drøftingsmøte** xxxx

**Vedlegg 3: Lokal lønnspolitikk**

**Vedlegg 4: Arbeidsgivers siste tilbud**

**Vedlegg 5: Samfunnsviternes siste krav**