

Innhold

Innledning.....	2
Akademikernes lønns- og arbeidslivspolitik	2
Ressurser	2
Veiledning ved lønnskrav etter §§ 16.2 og 16.4.....	2
Forholdet mellom §§ 16.2 og 16.4	3
Merknader til enkelte hjemler	3
Hvordan fremme krav – steg for steg (veiledning til medlemmene)	3
Forberedelser – hvor i landskapet ligger du lønnsmessig og hvorfor	3
Før lønnsamtale	4
Lønnsamtale.....	4
Etter lønnsamtale	4
For medlemmer som ikke har tillitsvalgt.....	4
Kriterier for lønnsfastsettelse i Oslo kommune	4
Hvordan fremme krav – steg for steg (veiledning til tillitsvalgte)	5
Tvist/nemnd	5
Ingen sentrale restriksjoner – full lokal handlefrihet	6
Lokal forhandlingsrett og- plikt	6
Virksomhetene må finansiere eventuelle tillegg.....	6
Dok. 24 § 14 e: responsfrist på 14 dager	6
Administrative vedtak	6
Administrative stillingskodeendringer	7
Øvrige forhold	7

Innledning

Dette dokumentet er en veiledning for tillitsvalgte og for medlemmer av Akademikernes primærforeninger når noen skal fremme et særskilt lønnskrav i Oslo kommune. Det gjelder fortrinnsvis krav etter hovedtariffavtalen i Oslo kommune ([Dok. 25](#)) §§ 16.2 og 16.4, men veilederen tar også for seg noen andre problemstillinger.

Akademikernes lønns- og arbeidslivspolitik

I retningslinjer for Akademikerne-Kommune § 1 står det om utvalgets formål/mandat:

Akademikerne-K skal arbeide for gode lønns- og arbeidsvilkår i kommuner/fylkeskommuner, herunder en differensiert, desentralisert og markedsrelatert lønnsdannelse basert på forhandlinger i den enkelte virksomhet eller kommune/fylkeskommune. Akademikerne-K står for en lønnspolitikk som gir markedsrelaterte forskjeller mellom bransjer, virksomheter, grupper og individer. Lønn skal brukes aktivt som et personalpolitisk virkemiddel, hvor utdanning, kunnskap, kompetanse, innsats og ansvar belønnes.

Akademikerne mener at medlemmene blant annet skal sikres en grunnlønn som står i forhold til deres utdanning og kompetanse, både med hensyn til begynnerlønn og videre karriereutvikling.

Ressurser

[Akademikernes krav 1 i lønnsoppgjøret 2022](#)

Veiledning ved lønnskrav etter §§ 16.2 og 16.4

Vedlagt denne veilederen er et felles kravskjema for medlemmer i alle Akademikerforeningene i Oslo kommune.

Skjemaet kan brukes i forbindelse med forhandlinger på særskilte grunnlag etter [Dok. 25](#) §§ 16.2 eller 16.4.

Lønnskrav som fremmes etter en av disse hjemlene må knyttes opp til ett eller flere vilkår i bestemmelsene.

§ 16.2 Forhandlinger:

De lokale organisasjoner kan uavhengig av det som er nevnt under § 16.1 fremme krav overfor vedkommende virksomhet om endret plassering av enkeltstillinger og grupper av stillinger som omfattes av tariffavtalen:

- a. når stillingens/stillingenes arbeids- og ansvarsområde er blitt vesentlig endret*
- b. når kommunen har særlige vansker med å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft*
- c. når kompetansekravene til en stilling er blitt endret*
- d. når det gjennomføres organisasjonsmessige endringer som følge av omstillingsprosesser i kommunen*
- e. ved kompetanseutvikling hos arbeidstaker som er relevant for vedkommende arbeidsområde*

I slike tilfelle kan vedkommende virksomhet og vedkommende lokale organisasjon inngå avtale om:

- a. endring av stillingskode og lønnsramme innenfor sentralt fastsatt stillingsregister og kodelstruktur*
- b. endring av alternativ i lønnsrammen (lønnstrinn)*
- c. tillegg til regulativlønn, f. eks. bruk av kronetillegg, T-trinn som en personlig ordning.*

§ 16.4 Lønnsmessige tiltak for å rekruttere og beholde kvalifisert personell:

Har kommunen særlige vansker med å rekruttere eller beholde kvalifisert personell, kan kommunen og vedkommende arbeidstakerorganisasjon inngå avtale om:

- a. endring av stillingskode/lønnsrammeplassering
- b. endring av lønnstrinns plassering
- c. spesiell avlønning som for eksempel bruk av kronetillegg som en personlig ordning

Dette innebærer ikke endringer i den adgang kommunen har i henhold til tidligere praksis til å gjennomføre lønnsmessige tiltak på egen hånd.

Forholdet mellom §§ 16.2 og 16.4

Etter § 16.4 kan det gjennomføres lønnsmessige tiltak for å rekruttere og beholde kvalifisert personell. Det kan det også gjøres etter § 16.2. Krav etter § 16.2 har imidlertid en tvisteløsningsmekanisme, jf. § 16.3, i motsetning til § 16.4. Det er også noen forskjeller i ordlyden mellom de to hjemlene. For tillitsvalgte er det mest hensiktsmessig å fremme krav etter § 16.2 på grunn av tvistemuligheten, men i tilfeller der det er lik situasjonsforståelse hos partene og det er behov for en rask løsning for å beholde nøkkelpersoner, kan § 16.4 brukes.

Merknader til enkelte hjemler

- «Stillings-/stillingenes arbeids- og ansvarsområde er blitt vesentlig endret»: dette punktet krever en sammenligning mellom tidligere oppgaver og nye oppgaver.
- «Rekruttere og beholde»: i dette punktet må man vise til at det vil være vanskelig for arbeidsgiver å erstatte medarbeideren og dennes kompetanse i tilfelle oppsigelse. Det vil særlig være når det er lav arbeidsledighet i dennes kompetansegruppe, eller f.eks. hvis det er få med sammensetning av medarbeiderens kompetanse og erfaring.
- Kompetanseutvikling: ethvert kurs eller etterutdanning er ikke grunnlag for lønnskrav, men det må være relevant for arbeidsoppgavene medarbeideren skal utføre. Utføres oppgavene på en bedre måte nå, eller kan hen påta seg mer kompliserte oppgaver?

Hvordan fremme krav – steg for steg (veiledning til medlemmene)

For å kunne nå frem med et lønnskrav for et eller flere medlemmer kreves det både fra det enkelte medlem og tillitsvalgt et stykke forarbeid. Arbeidsgiver skal overbevises og forstå at det er grunnlag for en lønnsjustering. Derfor er forarbeidet viktig. Det bør bygges opp en sak med en argumentasjonsrekke.

Forberedelser – hvor i landskapet ligger du lønnsmessig og hvorfor

Kontakt din tillitsvalgt og finn ut hvordan du ligger lønnsmessig sammenliknet med andre sammenlignbare stillinger. Ligger du lavere i lønn enn snittet eller lavere i lønn sammenliknet med konkrete personer som det er naturlig å sammenligne med, eller ligger du på et snitt? Er du nyansatt de siste årene eller har du lang fartstid? Har du fått nye eller endrede oppgaver? Har du merarbeid utover det påregnelige? Har du hatt kompetanseutvikling av betydning for virksomheten? Alle disse momentene kan ha noe å si både for hva du har i lønn og hva du kan ha mulighet til å få i en eventuell særskilt forhandling.

Før lønnsamtale

Sett deg inn i virksomhetens lokale lønnspolitikk.

Oslo kommunes virksomheter skal ha en lokal lønnspolitikk, jf. Oslo kommunes overenskomst med arbeidstakerorganisasjonene vedrørende lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere i Oslo kommune (Dok 25, Del B – Generelle særbestemmelser § 1.1.5). Lønnspolitikken skal gjøres kjent og være tilgjengelig for alle ansatte. Lønnspolitikken skal sikre sammenhengen mellom lønn, stillingens ansvar, oppgaver, kompetanse, innsats og resultater.

Er det avtalte forhold i det lokale lønnspolitiske strategidokumentet som kan ha betydning for din videre lønns utvikling og kompetanseutvikling? Er det avtalt interne karriereveier for virksomhetens ansatte som kan ha betydning for din lønnsutvikling?

Lønnsamtale

Som ansatt i Oslo kommune kan du be om lønnsamtale. Det finnes en egen bestemmelse i tariffavtalen (Dok. 25 Del B pkt. 1.1.6). En slik samtale betyr ikke at din leder kan gi deg mer lønn i selve samtalen. Her skal du og arbeidsgiver, din nærmeste leder, sammen diskutere tiltak som kan påvirke din lønnsutvikling.

For nærmere om hva du skal ta opp i lønnsamtalen og hvordan forberede deg til denne, henviser vi til din primærforening og info du finner hos din fagforening.

Etter lønnsamtale

Om du etter en lønnsamtale eller etter at du har tatt på deg flere oppgaver eller fått endret din stilling, tenker at du skal fremme et særskilt lønnskrav, må du ta kontakt med din tillitsvalgte. Tillitsvalgte kan bistå deg videre dersom han eller hun ikke allerede kjenner til din sak fra før.

For medlemmer som ikke har tillitsvalgt

Dersom det ikke er tillitsvalgt for din forening på ditt arbeidssted eller i din etat/bydel, ta kontakt med sekretariatet i foreningen din for veiledning.

Kriterier for lønnsfastsettelse i Oslo kommune

I Dok. 25 Del B pkt. 1.3 finner vi kriterier for lønnsfastsettelse i Oslo kommune. Disse kan det være greit å se til dersom du skal skrive et krav knyttet til særskilte forhandlinger.

1.3.2 Kriterier

Nedenstående kriterier anvendes hver for seg eller i sammenheng.

A) Arbeids- og ansvarsområde

Kriteriet relaterer seg til arbeidets innhold i forhold til oppgaver, ansvar, kompleksitet og arbeidsforhold, herunder ansvar for mennesker og materielle verdier. Vesentlige endringer (ut over det påregnelige) av arbeids- og ansvarsområdet vurderes.

B) Ledelsesansvar

Kriteriet omfatter alle former for ledelsesansvar/lederoppgaver, og vil i hovedsak relateres til omfang, mennesker, økonomi, fag og materielle forhold.

C) Kompetanse

Kriteriet omfatter den samlede kompetanse (formal- og realkompetanse) som er relevant for å utføre arbeidet. Endring av kompetansekravene og/eller kompetanseutvikling vurderes.

D) Mål og resultat

Kriteriet gjelder krav til tjenestens kvalitet og grad av mål- og resultatoppnåelse i forhold til

tilgjengelige ressurser på alle nivåer i organisasjonen, herunder gjennomføring og utvikling av arbeidet.

E) Rekruttere og beholde

Kriteriet kan brukes som virkemiddel for å beholde kvalifisert, motivert og stabil arbeidskraft, samt for å rekruttere nye medarbeidere til kommunen.

Hvordan fremme krav – steg for steg (veiledning til tillitsvalgte)

Steg 1: Kontakt med medlemmet/medlemmene → medlemmet/medlemmene fyller ut og oversender et krav.

Steg 2: Vurdere kravene opp mot hjemlene/kriteriene, eventuelt videre dialog med medlemmet/medlemmene.

Steg 3: Sende kravet til arbeidsgiver.

Steg 4: Avvente innkalling til forhandlinger – arbeidsgiver skal kalle inn til møte. I henhold til hovedavtalen i Oslo kommune ([Dok. 24](#)) § 14 e skal du ha mottatt svar på kravet innen 14 dager. Hører du ikke noe, må du etter hvert sende en purring. Arbeidsgiver kan ikke la saken "dø ut" eller trenere unødig.

Steg 5: Dersom ikke gjennomslag i forhandlingene, kan saken tvistes. Saken sendes til primærforening for vurdering av videre skritt.

Steg 6: Ved uenighet lokalt, se avsnitt under her om tvist/nemnd. (Dette gjelder kun ved § 16.2-krav. Se avsnittet om forholdet mellom §16.2 og §16.4.)

Tvist/nemnd

I § 16.2 tredje til femte ledd finner vi bestemmelser dersom partene ikke blir enig lokalt.

Ved eventuell uenighet i lokale forhandlinger, sender de lokale organisasjoner saken til sine sentrale organisasjoner.

De sentrale organisasjoner kan innen 14 dager etter at lokale forhandlinger i hht. ovenstående er avsluttet kreve sentrale forhandlinger i tilknytning til lokal uenighet.

Dersom de sentrale parter ikke kommer til enighet i sentrale forhandlinger, kan tvisten bringes inn for ankenemnd, jf. fellesbestemmelsene kap. 16 § 16.3.

§ 16.3 Tvisteløsning - ankenemnd

Ankenemnd som nevnt i §§ 16.1 og 16.2 opprettes bestående av 5 medlemmer, hvorav hver av partene velger 2 og det femte medlem - lederen - oppnevnes av Riksmekleren dersom partene ikke blir enige om valget.

Ved behandlingen av justeringsoppgjør etter § 16.1, oppnevner forhandlingssammenslutningen arbeidstakernes 2 medlemmer, og ved behandling av krav etter § 16.2 oppnevnes de 2 medlemmer av vedkommendes organisasjon.

Ankenemnden avgjør tvister ved simpelt stemmeflertall. Den fastsetter selv reglene for saksbehandlingen.

Ankenemnden avgjør selv virkningstidspunktet for lønnsendringer etter § 16.2.

Dersom kommunens forberedelse av et krav har tatt urimelig lang tid, kan ankenemnden fastsette tilbakevirkning.

Partene dekker omkostningene ved ankenemnden med en halvdel hver.

Tips og triks rundt forhandlingsprosess

Ingen sentrale restriksjoner – full lokal handlefrihet

Det er opp til de lokale partene å utforske mulighetsrommet lokalt. Det betyr at de sentrale partene ikke har satt noen restriksjoner på mulighetsrommet for bruk av de særskilte hjemlene, utover hva som faktisk følger av Dok. 25. Utover dette ligger ingen føringer eller begrensninger.

Lokal forhandlingsrett og- plikt

Bestemmelsene som åpner for bruk av disse følger en prosess og prosedyre, og merk at det er forhandlingsbestemmelser. Det betyr at arbeidsgiver ikke i utgangspunktet kan avvise kravene. De må ta imot krav og møte tillitsvalgte til forhandlinger.

Virksomhetene må finansiere eventuelle tillegg

De gis ingen midler fra sentralt hold til de særskilte lønnsbestemmelsene vi her redegjør for. Det kan både være negativt og positivt. Det er et faktum at økonomisituasjonen er ulik i de ulike delene av Oslo kommune. Noen har midler til å kunne bruke disse lønnsbestemmelsene, mens andre ikke har det.

Dok. 24 § 14 e: responsfrist på 14 dager

I Dok. 24 finner vi i § 14 e bestemmelse som sier at etter at skriftlig krav om forhandlinger er sendt fra arbeidstakersiden skal partene innen 14 dager avtale tidspunkt for forhandlinger. Dette betyr at arbeidsgiver ikke kan trenere en prosess dersom man som tillitsvalgt har sendt inn krav etter de særskilte bestemmelsene. Da anbefales det at man purrer skriftlig en eller to ganger. Går det ytterligere tid uten svar, så ta kontakt med din primærforening for ytterligere bistand.

Administrative vedtak

Unntaksvis og utenom tarifforhandlinger, kan arbeidsgiver fatte administrative lønnsvedtak for den enkelte ansatte.

I henhold til Dok. 25 § 15 skal de lokale organisasjonene underrettes om vedtak fattet om lønns plassering av stillinger. Det inkluderer innsyn i antall lønnstrinn og vurdering av kriteriene for lønnsøkningen. Dersom en lokal organisasjon er uenig i lønns plassering av stillinger, kan det fremsettes krav om lønns plasseringen overfor vedkommende virksomhet. Oppnås det ikke enighet mellom de lokale partene, kan vedkommende sentrale organisasjon fremsette krav om lønns plasseringen overfor Byrådsavdeling for finans.

Kriteriene for lønnsfastsettelse og likelønn som er inntatt i Dok. 25, del B punkt 1.3 skal også anvendes både ved administrative lønnsvedtak og i forhandlingsmessig sammenheng, jf. del B punkt 1.1.2.

Administrative stillingskodeendringer

Det er enighet mellom partene sentralt i Oslo kommune om at profesjonskodene skal tas i bruk lokalt i virksomhetene, jf. Riksmeklerens møtebok [2018](#) og [2020](#). Det skal foreligge gode grunner for at det ikke skal etterkommes.

Gjennom særskilte forhandlinger – enten ved krav etter § 16.2 eller § 16.4 og beskrevet i denne veilederen – kan det fremmes krav overfor arbeidsgiver om stillingskodeendringer for aktuelle medlemmer.

Stillingskodeendringer fra generelle koder til profesjonskoder kan gjøres utenom forhandlingshjemlene når dette ikke innebærer lønnsendringer.

Øvrige forhold

Tillitsvalgte må jobbe med arbeidsgiver for å få informasjon om turn-over, konsulentbruk lokalt, stillingskodebruk m.v.