# Vedlegg:

## Eksempel på krav (1)

**NITO**

**Lullefjord kommune**

**Lønnsoppgjøret 2015**

**1. NITOs lønnspolitiske mål i Lullefjord kommune:**

* **prioritere lokal lønnsdannelse basert på realkompetanse, faglig og administrativt ansvar**
* **bidra til å utvikle en lokal lønnspolitikk og bidra til seniorpolitikk som gir reelle valgmuligheter tilpasset det enkelte medlems behov**
1. **Mål for årets oppgjør**
* **gjøre kommunen mer konkurransedyktig i forhold til ingeniørarbeidsmakedet**
* **Etablere et forsvarlig minstelønnsnivå for ingeniører i kommunen.**

**3. Situasjonsbeskrivelse**

Bakgrunnen for NITOs krav er at konkurransen om arbeidskraften og kravene til effektivitet og kvalitet i tjenesteproduksjonen øker. For å svare på disse utfordringene er det nødvendig å ta i bruk de virkemidlene som er tilgjengelig. Det er vektige argumenter for at lønn kan bli et viktig virkemiddel i en ny og mer konkurransepreget hverdag.

Det er viktig å ha en helhetlig arbeidsgiverpolitikk som ivaretar medarbeidere i alle livsfaser. "NY giv i arbeidsgiverpolitikken" er et diskusjonshefte KS anbefaler som grunnlag for kommunens egne utviklingsprosesser.

Det kan allikevel være nødvendig å ha et spesielt fokus på seniorene. Flere og flere ønsker å ta ut AFP og meget verdifull kompetanse går tapt. Det lønner seg for kommunen å satse på seniortiltak fremfor at medarbeidere går av med AFP.

NITO vil vise til kommunens langsiktige strategiske plan og målformuleringer for å bedre effektivitet og kvalitet på kommunens tjenesteproduksjon. Vi vil hevde at NITOs medlemmer i kommunen bidrar vesentlig til at alle årsplaner for produksjonen i de tjenesteenhetene der våre medlemmer arbeider er mer enn oppfylt, og at kvaliteten på det arbeidet som er gjort minst tilfredsstiller de normer som er satt av kommunen.

NITO viser også til det nylig avholdte drøftingsmøtet der det var enighet mellom partene om at tillegg gitt ved årets lønnsregulering gis som prosentvise tillegg for generelle tillegg (for NITOs medlemmer og for dem eventuelle særskilte gruppekrav blant NITOs medlemmer som blir fremforhandlet). Individuelle tillegg fordeles av arbeidsgiver etter de kriteriene som partene ble enige om i drøftingsmøtet.

NITO vil utover dette kreve at det i kommunen blir etablert et minstelønnsnivå for ingeniørene ved årets forhandlinger. NITO vil tallfeste dette kravet senere i kravbrevet. Bakgrunnen for NITOs krav er svak reallønnsvekst for våre medlemmer over tid, og at lønnsrelasjonene til fagarbeidersjiktet har blitt for liten. Figuren nedenfor viser en grafisk presentasjon av disse forholdene foran årets lønnsregulering.

Figuren viser også at lønnsrelasjonene mellom våre medlemmer er komprimert over tid og relasjonene oppover i hierarkiet er også dårlig for NITOs medlemmer.

Sammenligninger mot ingeniørlønninger i privat sektor for vårt fylke viser at kommunens avdelingsingeniører har en dramatisk mindrelønnsutvikling. I den grafiske fremstillingen nedenfor er det gjort en sammenligning av relativ lønn for direkte sammenlignbare stillinger (krav til formalkompetanse, arbeids- og ansvarsnivå). Den faktiske lønnsforskjellen mellom ingeniører ansatt i de to tariffområdene i fylket er ved inngangen til dette lønnsoppgjøret kr. 120.000,- per år eller kr. 10.000,- per måned.

NITO vil hevde at de forhold som er beskrevet foran med hensyn til medlemmenes innsats og kvalitet samsvarer dårlig med den lønnsutvikling som er blitt medlemmene til del.

NITO vil også hevde at kommunen i dag har et svært negativt konkurransefortrinn og kan risikere å miste verdifull og helt nødvendig ingeniørkompetanse dersom NITOs medlemmer ved årets lønnsoppgjør ikke får et tilfredsstillende resultat.

NITO er likevel så realistiske at vi ser at ett lønnsoppgjør ikke er tilstrekkelig for å gjøre kommunen fullstendig konkurransedyktig i forhold til konkurrerende tariffområder. Vi vil derfor medvirke til å sette i verk et lønnspolitisk prosjekt som over en tidsperiode på inntil 5 år gir kommunen et konkurransedyktig lønnsnivå for ingeniører. NITO vil komme tilbake til hvordan organisasjonen kan tenke seg å inngå et forpliktende samarbeid mot dette målet etter årets lønnsforhandlinger. Stikkord i denne sammenheng er endringsvilje overfor nye organisasjonsformer, konkurranseutsetting og inntektsbringene produksjon utover kommunens egne økonomiske midler.

**4. NITOs krav**

**Med utgangspunkt i den lønnsmassen NITOs medlemmer representerer, vil NITO kreve:**

**4.1 Generelt tillegg til alle NITOs medlemmer**

NITO krever at alle NITOs medlemmer gis et generelt tillegg på 2,5 %.

**4.2 Individuelle tillegg**

NITO krever at det avsettes en ramme på 3,0 % av medlemmenes lønnsmasse til individuelle tillegg. Rammen disponeres og fordeles av kommunen etter de kriteriene som partene er enige om og som er protokollert i referat fra drøftingsmøte avholdt 15.6.13. NITO erkjenner at selve fordelingen er unntatt tvistemulighet.

**4.3 Fastsetting av minstelønnsnivå for ingeniører ansatt i kommunen**

NITO krever at alle ansatte i ingeniørstillinger i kommunen skal ha en inntekt på minst kr. 495.000,- per år etter årets lønnsregulering. Med dette forstås at kommunen får en økonomisk merutgift utover det som er nevnt ovenfor, dersom de prosentvise kravene gitt i pkt. 4.1 – 4.4 i sum gir en årslønn lavere enn kr. 495.000,-.

* 1. **Etablering av lønnspolitisk prosjekt**

NITO krever at det med utgangspunkt i HTA Lokal lønnspolitikk

*Hovedtariffavtalens lønnssystem forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken. Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av den lokale lønnspolitikken, for å sikre at det er sammenheng med kommunens/fylkeskommunens/virksomhetens mål.*

*Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.*

*Det forutsettes at lønn benyttes som personalpolitisk virkemiddel. Lønnspolitikken skal bl.a. bidra til å:*

* *Motivere til kompetanseutvikling*
* *Motivere til mer heltid*
* *Behold, utvikle og rekruttere*
* *Sikre kvalitativt gode tjenester*

*Lønnspolitikken skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene og skal utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement.*

*Lønnspolitikken skal legge til rette for faglig karriereveier og avansementsmuligheter, og vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling. Kriterier for innplassering i avansementsstillinger fastsettes som en del av den lokale lønnspolitikken.*

*Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakeres kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.*

## Eksempel på krav (2)

**5.2 forhandlinger 2015**

**Til: Lyngby kommune v/forhandlingsutvalget**

**Fra NITOs forhandlingsutvalg Lyngby kommune:**

NITO viser til at konkurransen om arbeidskraften og kravene til effektivitet og kvalitet i kommunal sektor øker. Det stilles stadig strengere krav til arbeidstakerne. Etter NITOs oppfatning tilsier denne utviklingen en helhetlig arbeidsgiverpolitikk som også innbefatter arbeidstakernes lønnsutvikling. Det er viktig at arbeidsgiver kan tilby arbeidstakerne en lønn som ivaretar både medarbeidere og kommunens interesser. Årets lønnsoppgjør gir kommunen anledning til å vise at kommunen verdsetter kompetansearbeidskraft.

På bakgrunn av lønnsutviklingen i tariffområdet, de krav til effektivitet og kvalitet som stilles i kommunen og den mindrelønnsutvikling for kommunalt ansatte ingeniører vi har sett i mange år ved å sammenligne ingeniørlønningene med privat sektor, krever NITO i årets oppgjør en lønnsregulering på **5,5 %.**

Vi krever at den største andelen av lønnsreguleringen blir gitt ved et generelt prosentvis tillegg til samtlige NITO medlemmer.

For at arbeidsgiver skal få en mulighet til å sette sin arbeidsgiver-/lønnspolitikk ut i livet, ønsker vi at den resterende del overlates arbeidsgiver å fordele blant NITOs medlemmer.

Vi vil utdype bakgrunnen for vårt krav i forhandlingene.

NITO tar et generelt forbehold om endringer/presiseringer av vårt krav.

Lyngby, 20. august 2015

Martine Sætre

Leder av NITOs forhandlingsutvalg

Docs-458369-v1