A photograph of an autumn scene. On the left, a dark, textured tree trunk is visible. The ground is covered in a thick layer of fallen leaves in various shades of brown, orange, and yellow. Several leaves are captured in mid-air, falling from the top left towards the center. The background is a soft, out-of-focus blur of warm colors, suggesting sunlight filtering through trees.

# Forhandlingar i kap. 3 og 5

Kortkurs mai 2025

# Kap 3 og 5 **vs** kap 4

- Kap 4
  - Pottforhandlingar
  - Ein del av det sentrale oppgjeret
  - Potten skal brukast opp (minimum)
  - Bestemt verknadsdato (datotillegg)
- Kap 3 og 5
  - Reint lokalt oppgjer
  - 2024: ingen føringar (ser ofte til ramma i kap 4)
  - Modell 1 eller 2
  - Må ta omsyn til **lokalt** overheng (Modell 2) og glidning (modell 1 og 2)
  - Årsverknad **vs** datotillegg

### **3.4.4 Forhandlingsbestemmelser og tvisteløsning for kap. 3.4.2 og 3.4.3**

Forhandlingene gjennomføres en gang pr. år. Det kan ved forhandlinger avtales at hele eller deler av lønnsfastsettelsen foretas av arbeidsgiver. Virkningsdato for lønnsendringer er 1.5. med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting. Forhandlinger etter denne bestemmelsen bør gjennomføres i tidsrommet mellom 1.5. og 1.10. hvert år.

# Modell 1

## **4.1 Modell 1 – Forhandle om datolønnsvekst**

Det vil si å forhandle om én prosentsats for lønnstillegg fra et angitt virkningstidspunkt. Datolønns-virkning betyr at resultatet partene blir enige om i lokale forhandlinger, gjelder fra en gitt dato, f.eks. fra 1. mai. I denne modellen forhandler partene kun om hva størrelsen på denne prosentsatsen skal være, og forholder seg ikke til beregning av overheng i selve forhandlingene. I denne modellen be-regnes ikke overheng. Man kan likevel ta utgangspunkt i f.eks. frontfagets ramme for årslønnsvekst.

Eksempel:

*I en kommune kan det være enighet om at årslønnsrammen i frontfaget og/eller resultatet i kapittel 4 skal legges til grunn for lønnstilleggene i kapittel 5. Rammen i frontfaget og/eller kapittel 4 er for eksempel 3,2 prosent og man blir enige om at datolønnsstilleggene per 1. mai da skal være nettopp 3,2 prosent. I tillegg kan man etter en skjønnsmessig vurdering være enige om å ta hensyn til et glidningsanslag, f.eks. på 0,2. Datolønnsstillegg i kapittel 5 per 1. mai blir da  $3,2 - 0,2 = 3,0$  prosent.*

# Modell 2

## **4.2 Modell 2 – Forhandle om årslønnsvekst**

Dersom partene lokalt velger å forhandle ut fra modellen om årslønnsvekst, altså ut fra hvilken effekt resultatet av lønnsforhandlingene skal ha på kommunens/fylkeskommunens årlige budsjett, må partene også diskutere overheng som del av forhandlingene. Ved bruk av virkningstidspunkt 1. januar er det i praksis ikke overheng og det er da modell 1 som gjelder. Isolert sett vil lønnsglidning bidra til overheng. Også her bør gjøres en skjønnsmessig vurdering av og om overheng av glidningen skal inkluderes i forhandlingsøkonomien.

Eksempel:

*I en kommune er det enighet om at rammen fra f.eks. frontfaget og/eller resultatet i kapittel 4 skal legges til grunn for lønnstillegg i kapittel 5. Rammen i frontfaget og/eller resultatet i kapittel 4 er f.eks. 3,2 prosent. I kommunen er det beregnet at overhenget i kapittel 5 er 0,3 prosent. Det er da  $3,2 - 0,3 = 2,9$  prosent igjen å forhandle om. I tillegg kan man etter en skjønnsmessig vurdering være enige om å ta hensyn til et glidningsanslag, f.eks. på 0,3. Da er det  $3,2 - 0,3 - 0,3 = 2,6$  prosent igjen å forhandle om. Dersom tillegg gis per 1. mai, må satsen justeres opp med antall måneder det er igjen av året, slik at tillegg blir  $2,6 * 12 / 8 = 3,9$  prosent.*

Dersom partene lokalt velger å bruke årslønnsvekstmodellen, råder KS og Akademikerne kommune de lokale partene om å finne en felles tilnærming til om og hvordan overheng og lønnsglidning skal brukes i lokale forhandlinger. Det bør være enighet om hvilken betydning dette eventuelt skal få for den disponible forhandlingsøkonomien (hva som er faktisk lønnstillegg per dato, f.eks. 1.5). Arbeidstakerorganisasjonene i Akademikerne kommune er som regel opptatt av datotilleggets størrelse i kapittel 3 og 5, hvor den avtalte rammen/årslønnsveksten i kapittel 4 gjerne minst legges til grunn for lønnskravet.



Tilfeldig generert  
utvikling av begge  
forhandlingsmodellane

1			Tilfeldig Overheng år 1 mellom 0 og	5						
2			Tilfeldig tariff tillegg mellom 0 og	4						
3										
4		Ramme i kap 4			Modell 1		Modell 2			
5			Årslønnsvekst	Datolønnsvekst	Ansatt med 550 000 i 2017		Ansatt med 550 000 i 2017			
6	2018	Overheng til 2018	1,3							
7		Tillegg årsvirkning 2018	2,0	2,9	566 123		567 796		1 673	
8		Anslag årslønnsvekst 2018	3,2							
9										
10	2019	Overheng til 2019	1,0							
11		Tillegg årsvirkning 2019	0,9	1,3	573 760		578 451		4 691	
12		Anslag årslønnsvekst 2019	1,9							
13										
14	2020	Overheng til 2020	0,4							
15		Tillegg årsvirkning 2020	3,0	4,5	599 788		598 546		- 1 242	
16		Anslag årslønnsvekst 2020	3,5							
17										
18	2021	Overheng til 2021	1,5							
19		Tillegg årsvirkning 2021	3,1	4,6	627 490		626 026		- 1 464	
20		Anslag årslønnsvekst 2021	4,6							
21										
22	2022	Overheng til 2022	1,5							
23		Tillegg årsvirkning 2022	0,4	0,6	630 970		637 979		7 009	
24		Anslag årslønnsvekst 2022	1,9							
25										
26	2023	Overheng til 2023	0,2							
27		Tillegg årsvirkning 2023	2,5	3,7	654 351		654 919		568	
28		Anslag årslønnsvekst 2023	2,7							
29										
30	2024	Overheng til 2024	1,2							
31		Tillegg årsvirkning 2024	0,3	0,4	657 203		664 911		7 708	
32		Anslag årslønnsvekst 2024	1,5							
33										
34	2025	Overheng til 2025	0,1							
35		Tillegg årsvirkning 2025	2,7	4,0	683 783		683 805		22	
36		Anslag årslønnsvekst 2025	2,8							
37										
38	2026	Overheng til 2026	1,3							
39		Tillegg årsvirkning 2026	3,3	5,0	717 638		715 594		- 2 043	
40		Anslag årslønnsvekst 2026	4,6							
41										
42										
43					167 638		165 594			
44					30 %		30 %			

# Glidning

- Lønnstillegg/auke som skjer utanom dei ordinære forhandlingane
  - ansiennitetsopprykk
  - særskilde forhandlingar
  - skifte av stillingsinnehavar
- Kan variere ein del frå år til år, derfor ser ein på eit snitt over fleire år
- Bruk gjerne berekninga frå kap. 4 (i 2025 er den 0,3 %)

kr

Overheng

Gjennomsnittslønn år 2

Årslønnsvekst

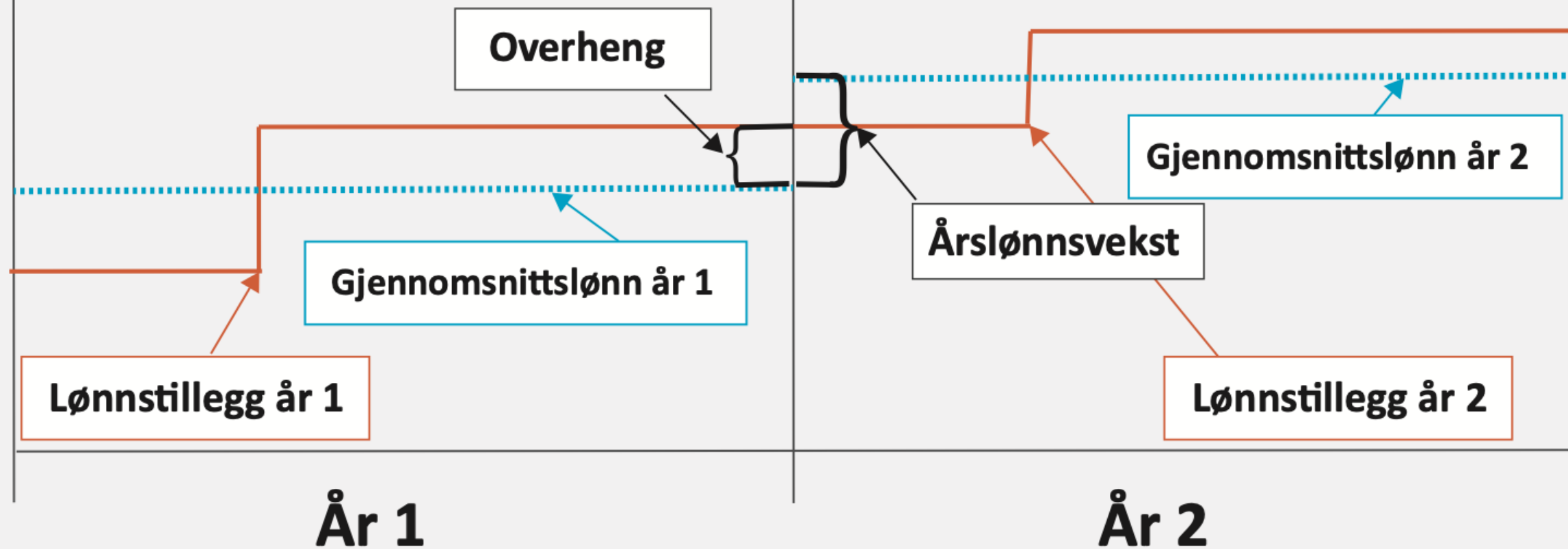
Gjennomsnittslønn år 1

Lønnstillegg år 1

Lønnstillegg år 2

År 1

År 2





# Overheng

Årslønn 1. jan. 2009 : 300 000 kr

Årslønn 1. mai 2009 : 312 000 kr

Årslønn hele 2009 :  $\left(\frac{300\,000\text{kr}}{12} \cdot 4\right) + \left(\frac{312\,000}{12} \cdot 8\right) = 308\,000\text{kr}$

Årslønn 2010 : 312 000 kr

Differanse 09-10 : 4 000 kr  
↑  
Overheng

1,3 %

# Overheng II

- Dette MÅ ein berekne lokalt!
  - KS tilbyr alle kommunane hjelp til berekninga
    - Kan stole på desse tala
  - Kan setje ned eit partsamansett berekningsutval
  - Tek utgangspunkt i lønnsmassa (men det skal vere dei same stillingane!)



# Modell 1

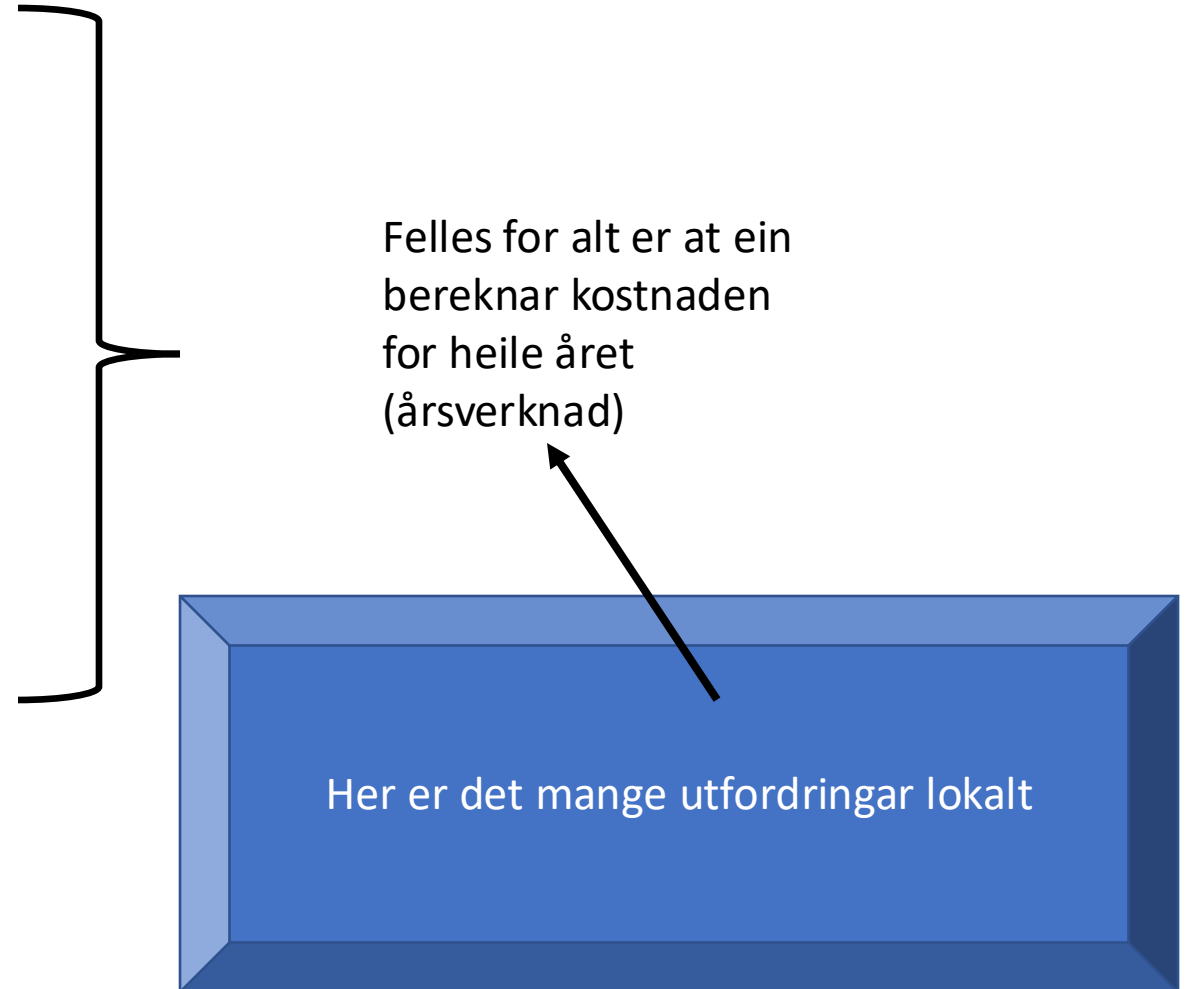
4,4 % - glidning 0,3 % = **4,1 %** frå 01.05.24

# Modell 2

- $4,4 \% - \text{overheng (t.d. } 2,3 \%) - \text{glidning (t.d. } 0,3 \%) = 1,8 \%$   
(årsverknad)
- Verknadsdato 01.05.24:  $1,8 \% \times 12/8 = \mathbf{2,7 \%}$

# Ramme

- Består av fleire element
  - Overheng
  - Glidning
  - Andre kostnader (kveldstillegg, lørdags- og søndagstillegg, etc)
  - **Sjølve lønnstillegget**



# Årstillegg **vs** datotillegg

- Årstillegg
  - Kostnad for eit tillegg fordelt på heile året
- Datotillegg
  - Lønnstillegg gitt frå ein bestemt dato (verknadstidspunkt)
    - ofte 01. mai, men kan vere kva som helst
    - genererer overheng

# Oppgåve

Ramma for eit oppgjer vart på 3,3 % i kap. 4.

Lokalt overheng og glidning i kap. 3 er berekna til høvesvis 1,2 % og 0,2 %.

- Kva krav bør du minimum stille som krav ved bruk av modell 1?
- Kva krav bør du minimum stille som krav ved bruk av modell 2?

Verknadsdato i begge tilfella er 01.05.



[https://www.utdanningsforbundet.no/globalassets/tillitsvalgt/tillitsvalgte---alle-ink-htv-konsern-region-unio/tariff/veiledningshefte\\_lokale\\_forhandlinger\\_ks\\_2024.pdf](https://www.utdanningsforbundet.no/globalassets/tillitsvalgt/tillitsvalgte---alle-ink-htv-konsern-region-unio/tariff/veiledningshefte_lokale_forhandlinger_ks_2024.pdf)

KS tariffområde  
Lokale forhandlinger  
– veiledningshefte 2023

