

Lønn ved tilsetting

Eit hefte om søkar sin situasjon når lønn skal avtalast.



Innholdsliste

LØNN VED TILSETTING	3
Generelt om lønn ved tilsetting	3
For søkarar – Lønnskrav ved tilsetting	3
Kva seiar tariffavtalen?	4
Kva skal du vurdere?	4
Ulike måtar å fremje krav på	5
Konsekvensar ved ulike måtar å fremje krav på	6
Vurdere lønn innan 12 månader	6
For tillitsvalde – Rett til medverknad	7
Gi rom for lønnsforhandlingar	7



LØNN VED TILSETTING

I utlysingsteksten vil det normalt stå noko om lønn. Dette vil vere utgangspunktet for forhandlingar om lønn ved tilsetting. Tillitsvalde må passe på at formuleringane om lønn i utlysinga gir rom for forhandlingar. Lokale tillegg følgjer ikkje automatisk med i ei ny stilling.

Generelt om lønn ved tilsetting

Tariffavtalane er ulike med omsyn til stillingsstruktur og lønns- og forhandlingssystem. Alle tariffavtalane gir grunnlag for å forhandle lønn ved tilsetting. Det er tariffavtalen og utlysingsteksten som er ramme for forhandlingane. Lønn ved tilsetting er eit viktig arbeid for tillitsvalde og for medlemmer som skal inn i ny jobb.

Skal du forhandle lønn ved tilsetting, bør du ta kontakt med tillitsvald der du skal tilsettast.

For søkarar

– Lønnskrav ved tilsetting

I offentleg sektor står det meste som gjeld arbeidsvilkår i tariffavtalane. Når det gjeld lønn, omtalar tariffavtalane berre garanti-lønn/minstelønn eller ramma/spennet som stillinga kan lønnast innanfor.

Det er søkaren som forhandlar lønn ved tilsetting. Dersom søkar ønsker hjelp frå tillitsvalde, kan det avtalast.



Kva seiar tariffavtalen?

Før du som søkar forhandlar lønn med arbeidsgjevar, må du vite kva tariffavtalen seier om lønn for stillinga du har søkt. Du må kjenne formuleringane om lønn i utlysinga.

Dersom det berre er vist til tariffavtalen, kan du forhandle innanfor lønnsramma/lønsspennet som gjeld for stillinga (Oslo). I KS og Stat er det inga øvre grense for lønn. Viss det er gjort avgrensingar i utlysinga, kan du forhandle innanfor desse grensene.

Ta kontakt med den tillitsvalde i Utdanningsforbundet for å få greie på kva lønnsnivået i verksemda og i den aktuelle stillinga er.

Kva skal du vurdere?

Aktuelle spørsmål kan vere:
Er der lokale funksjonsgodtgjeringar? Er der lokale særavtalar? Er det gitt tillegg for utdanning/kompetanse ut over det som blir kravd for stillinga? Er der andre former for lokale tillegg?

Du må vurdere lønna du har i noverande stilling og kva du kan vente å få i ny stilling. Du bør også vurdere om den nye stillinga bør gi høgre lønn enn du har i noverande stilling. Har du lokale tillegg som du vil ha med over i ny stilling? Korleis vurderer du eigen marknadsverdi? Kor viktig er det for arbeidsgjevar at nettopp du vert tilsett?

Du må be om å få tilsendt utvida søkarliste, slik at du kan vurdere lønnskrav i høve til kompetansen til andre søkarar.



Hugs at det ikkje er automatikk i at du får med deg individuelle og kollektive lokale tillegg når du går over i ny stilling.

Ulike måtar å fremje krav på

Krav om lønns plassering ut over det som sentralt og lokalt er fastsett som minimum, kan fremjast på tre måtar:

- Du kan takke ja til stillinga og fremje lønnskrav samtidig.
- Du kan takke ja til stillinga under føresetnad av ei nærare definert lønns plassering.
- Du kan forsøke å få lønnskravet vurdert før du svarar på om du tek imot stillinga.

Val av strategi er blant anna avhengig av:

- Om det er andre kvalifiserte søkarar til stillinga.
- Kor sikker du er på at arbeidsgjevar helst vil ha deg i stillinga.
- Kor interessert du er i å få stillinga.
- Kor viktig det er for deg å få høg lønn.

Hugs at ein skriftleg arbeidsavtale skal innehalde lønn og vere skriven under av både arbeidstakar og arbeidsgjevar.



Konsekvensar ved ulike måtar å fremje krav på

Vel du å takke ja, og fremjar lønnskrav samtidig, er det sterkaste forhandlingskortet borte – arbeidsgjevar vil vere trygg på at du vil ha stillinga. Men arbeidsgjevar vil gjerne også halde på deg. Derfor kan det vere mogleg å få gjennom kravet (eller deler av kravet) likevel.

Vel du å takke ja til stillinga på vilkår av at du får ei viss lønn, risikerer du at stillinga går til neste mann på lista. Du har i praksis sagt nei til stillinga dersom arbeidsgjevar ikkje innfrir lønnskravet ditt. Nokre arbeidsgjevarar kan bli provoserte av at høgre lønn blir pressa fram på denne måten. Vi råder deg til at kravet kjem fram i ein dialog med arbeidsgjevar.

Får du arbeidsgjevar til å vurdere lønnskravet før svarfristen går ut, slepp du å gi frå deg viktige forhandlingskort, samtidig som du kan vente med å svare ja/nei til du veit kva lønn du får. Dette vil vere den beste måten å gjere det på, men då må arbeidsgjevar vere villig til å vurdere kravet fort, eller utsette svarfristen.

Vurdere lønn innan 12 månader

I tariffavtalen i staten står det at arbeidsgjevar skal vurdere lønna til arbeidstakar inntil 12 månader etter tilsetting og ved overgang frå mellombels til fast tilsetting. Ved tilsetting i andre verksemdar bør du be om å få inn liknande formulering i arbeidsavtalen.



For tillitsvalde – Rett til medverknad

Rettane tillitsvalde har til medverknad ved utlysing og tilsetjing, er forskjellige i de ulike tariffområdene. I hovudtariffavtalen i staten pkt. 2.5.5, Tilsetjing i ledig stilling, står det klart at tillitsvalde kan krevje å drøfte lønna som stillinga skal lysast ut med. I KS-området er dette tatt i vare i hovudavtalen del B §3-2 Tillitsvalde sine rettar og plikter. I Oslo kommune er tilsvarande rettar tatt inn i hovudavtalen for undervisningspersonale. I andre tariffområde er ikkje desse rettane like klart definerte.

Uavhengig av kva reglar som gjeld, bør partane lokalt bli einige om praktisering av medverknad, når det er ledige stillingar. Vårt syn er at tillitsvalde bør vere med og drøfte behovet for nye stillingar, kva for

oppgåver som blir lagt til stillingane, kva for utdanning og kompetanse som er nødvendig, eventuelt er ønskeleg, og kva for lønn ledige stillingar skal lysast ut med.

Gi rom for lønnsforhandlingar

Det er viktig å passe på at lønna som stillinga blir lyst ut med, ikkje er minstelønn, ein fast sum eller et bestemt lønnstrinn. Formuleringa må vere slik at det gir rom for forhandlingar. Ein kan gjerne nytte ei formulering som «lønn i samsvar med tariffavtale». Det vil ikkje snevre inn, og søkaren har reelt høve til å forhandle lønn innanfor rammene i hovudtariffavtalen – ut frå krav som er sette til stillinga og søkars kompetanse. Ei open utlysing vil best ivareta prinsippet om at den best kvalifiserte skal tilsettast.

kunnskap *kommer* ikke av seg selv



 facebook.com/utdanningsforbundet
 twitter.com/utdanningsf

utdanningsforbundet.no
Utdanningsforbundet
Postboks 9191 Grønland, 0134 Oslo
tel +47 24 14 20 00
fax +47 24 14 21 00