

REFERAT

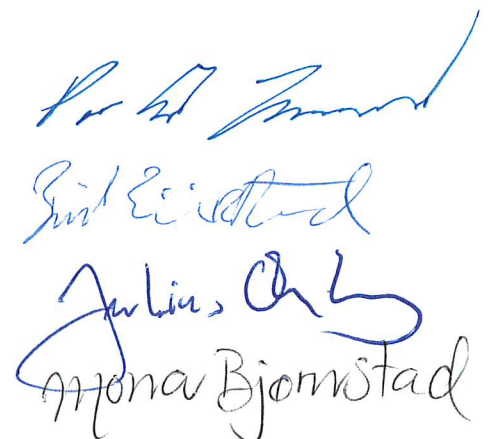
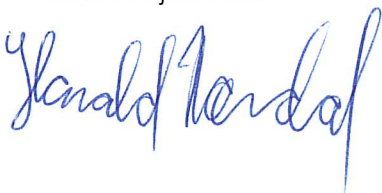
Den 25. juni 2024 ble det avholdt møte mellom Oslo kommune på den ene side og forhandlingssammenslutningene LO, Unio, Akademikerne og YS på den annen side vedrørende Oslo kommunes retningslinjer for lokale forhandlinger 2024.

Til stede fra Oslo kommune:	Harald Nævdal, Knut Kvamsdahl, Kjell Hugo Jensen, Elin Ludvigsen Kjenn
Til stede fra LO Kommune Oslo:	Per Egil Johansen, Roger Dehlin
Til stede fra Unio:	Marianne Hauger, Bård Eirik Ruud,
Til stede fra Akademikerne:	Julius Okkenhaug, Annette Narverud
Til stede fra YS:	Mona Bjørnstad, Irene Memia Mejri

Partene drøftet ulike spørsmål i tilknytning til årets lokale forhandlinger med utgangspunkt i Oslo kommunes utkast til retningslinjer for 2024, som var basert på retningslinjene fra 2018. Endelig versjon av retningslinjene er vedlegg til dette referatet.

Hensikten med retningslinjene er å legge til rette for et likt grunnlag for de lokale partenes arbeid både når det gjelder prosess og prosedyrer. Gode prosesser bygger gjensidig tillit og likeverdighet mellom partene i de lokale forhandlingene. De sentrale parter mener retningslinjene er med på å sikre likeverdighet, ryddighet og gjensidig forståelse av de lokale parters rolle i forhandlingssituasjonen, og dermed legge til rette for reelle forhandlinger.

Oslo 25. juni 2024



Retningslinjer for gjennomføring av lokale forhandlinger

1.	Tidsramme for de lokale forhandlingene.....	2
1.1	Virkningstidspunkt for forhandlingsresultatet	2
1.2	Tidsfrist for gjennomføring.....	2
2.	Økonomisk ramme for de lokale forhandlingene	2
2.1	Pottens størrelse	2
2.2	Når gjenstående beløp ikke er et helt lønnstrinn	2
3.	Forberedelse til lokale lønnsforhandlinger	2
3.1	Opplæring av lokale parter.....	2
3.2	Grunnlagsdokumenter og maler.....	2
3.3	Tallmateriale.....	2
3.4	Lokalt beregningsutvalg	3
3.5	Drøftinger før oppstart.....	3
4.	Partene i de lokale lønnsforhandlingene	3
4.1	Informasjon om forhandlingsdelegasjonene	3
4.2	Arbeidsgiversiden i forhandlingene.....	3
4.3	Arbeidstakersiden i forhandlingene	3
4.4	Fratreden ved inhabilitet	3
5.	Hvem partene forhandler for	4
5.1	Hvilke ansatte og stillinger som er omfattet av forhandlingene	4
5.2	Arbeidsgiversidens ansvar	4
5.3	Arbeidstakersidens ansvar	4
5.4	Lønn for fastlønte tillitsvalgte i kommunen.....	4
6.	Gjennomføring av forhandlingene.....	4
6.1	Samlet gjennomføring av forhandlingene	4
6.2	Fullmakt til å gjennomføre og avslutte forhandlingene	4
6.3	Prinsippet om at det skal være reelle forhandlinger	4
6.4	Innhold i krav og tilbud.....	4
6.5	Kostnadsberegning	5
7.	Protokoll.....	5
7.1	Undertegning av protokoll.....	5
7.2	Innhold i protokoll	5
7.3	Forhandlingsresultatets rekkevidde	5
7.4	Informasjon om forhandlingsresultatet	5
8.	Prosess ved et eventuelt brudd i lokale forhandlinger.....	5
8.1	Informasjon om brudd i forhandlingene	5
8.2	Sentrale forhandlinger.....	5
8.3	Behandling i ankenemnd	6

FN

Jo Ben
M 1
MB

1. Tidsramme for de lokale forhandlingene

1.1 Virkningstidspunkt for forhandlingsresultatet

Det skal gjennomføres lokale forhandlinger i den enkelte virksomhet med virkning fra 1. juli 2024.

1.2 Tidsfrist for gjennomføring

Forhandlingene skal starte tidligst 9. september og være avsluttet senest 31. oktober 2024.

De lokale partene må prioritere forhandlingene på en slik måte at avtalte og fastsatte frister holdes, og om nødvendig sørge for alternativ representasjon i forhandlingene.

2. Økonomisk ramme for de lokale forhandlingene

2.1 Pottens størrelse

Potten til forhandlinger er 1,3 % av lønsmassen. I tillegg kommer 0,1 % i resirkulerte midler, jf. dok. 25 del B punkt 1.2.3 *Resirkulerte midler*. Det beregnes ikke resirkulerte midler i den enkelte virksomhet.

Byrådsavdeling for f nans fordeler potten mellom virksomhetene ut fra lønsmassen, legger fordelingen frem for Beregningsutvalget i kommunen, og informerer virksomhetene om den.

2.2 Når gjenstående beløp ikke er et helt lønnstrinn

Dersom det i forhandlingene står igjen et beløp innenfor potten som ikke er nok til ett lønnstrinns opprykk, har partene i virksomheten fullmakt til å gå opp til nærmeste hele lønnstrinn mot at virksomheten selv dekker kostnaden for dette.

3. Forberedelse til lokale lønnsforhandlinger

3.1 Opplæring av lokale parter

Byrådsavdeling for f nans og de sentrale organisasjonene gir nødvendig opplæring av henholdsvis arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden i virksomhetene i formelle, prosessuelle og forhandlingstekniske spørsmål før de lokale forhandlingene starter.

3.2 Grunnlagsdokumenter og maler

Følgende dokumenter ligger på kommunens intranett:

- Kriterier for lønnsfastsettelse og likelønn
- Mal for protokoll fra forhandlingene
- Stillingsregisteret (med stillingskoder og lønnsrammer)

3.3 Tallmateriale

Virksomhetene skal sørge for at nødvendig tallmateriale foreligger før forhandlingene starter, og at dette blir gjort tilgjengelig for lokale tillitsvalgte.

FN

MB
2

3.4 Lokalt beregningsutvalg

Partene i virksomheten skal nedsette et lokalt beregningsutvalg. Utvalgets oppgaver følger av punkt 6.5.

3.5 Drøftinger før oppstart

Før oppstarten av de lokale forhandlingene skal de lokale partene drøfte praktiske, prosessuelle og tekniske spørsmål i tilknytning til gjennomføring av forhandlingene. Aktuelle tema kan bl.a. være;

- erfaringer fra tidligere,
- bruk av kriteriene som følger av Dok. 25 punkt 1.3 *Kriterier for lønnsfastsettelse og likelønn*,
- overordnede prioriteringer,
- eventuelle relevante momenter fra virksomhetens lokale lønnspolitikk,
- forholdet til uorganiserte arbeidstakere,
- størrelsen på første tilbud, og
- hvordan forhandlingene skal gjennomføres.

4. Partene i de lokale lønnsforhandlingene

4.1 Informasjon om forhandlingsdelegasjonene

Hver av partene har ansvar for å informere motparten på forhånd om hvem som deltar i deres forhandlingsdelegasjon.

4.2 Arbeidsgiversiden i forhandlingene

Arbeidsgiversiden skal være representert av virksomhetsleder og/eller leder for HR.

4.3 Arbeidstakersiden i forhandlingene

Arbeidstakersiden skal være representert av de lokale tillitsvalgte i virksomheten.

Unntaksvis kan sentrale tillitsvalgte delta i forhandlingene i en virksomhet. I så fall skal vedkommende organisasjon melde dette i god tid på forhånd til Byrådsavdeling for finans og de øvrige forhandlingssammenslutningene, med kopi til virksomheten.

Hvis partene lokalt er enige om det, kan forhandlingene gjennomføres etter forhandlingssammenslutningsmodellen. Den modellen som besluttes skal brukes under hele forhandlingsprosessen.

4.4 Fratreden ved inhabilitet

Personer som deltar i forhandlingene, skal fratre ved behandling av eventuelle krav knyttet til dem selv. Det samme gjelder hvis det foreligger andre forhold som medfører inhabilitet etter forvaltningsloven § 6. Dette gjelder både deltakere på arbeidsgiversiden og deltakere på arbeidstakersiden.

FN

Jo MB Ben

5. Hvem partene forhandler for

5.1 Hvilke ansatte og stillinger som er omfattet av forhandlingene

Forhandlingene omfatter alle faste og midlertidige ansatte og stillinger som er omfattet av stillingsregisterets avtaleområde A, inkludert ansatte som er sykmeldte eller i lønnet permisjon.

Det kan også forhandles for ubesatte stillinger der intervjuprosessen har startet.

5.2 Arbeidsgiversidens ansvar

Arbeidsgiversiden er forpliktet etter likebehandlingsprinsippet til å vurdere alle ansatte, uavhengig av om de er organisert eller ikke.

5.3 Arbeidstakersidens ansvar

Arbeidstakersiden forhandler på vegne av sine medlemmer i virksomheten.

Forhandlings sammenslutningene forutsetter at tilbud til uorganiserte minimaliseres.

5.4 Lønn for fastlønte tillitsvalgte i kommunen

Lønn for fastlønte tillitsvalgte i Oslo kommune skal ikke behandles i de lokale lønnsforhandlingene. Det samme gjelder den delen av lønnen som deltidstillitsvalgt mottar for arbeidet som tillitsvalgt. Tillitsvalgte får isteden sin lønn for vervet fastsatt etter sentrale forhandlinger i tråd med *Avtale om fastlønte tillitsvalgte* i Oslo kommune § 5.

6. Gjennomføring av forhandlingene

6.1 Samlet gjennomføring av forhandlingene

Forhandlingene bør gjennomføres samlet med alle organisasjoner, eventuelt forhandlings sammenslutninger, i virksomheten. Samlede tilbud deles ut til alle samtidig.

6.2 Fullmakt til å gjennomføre og avslutte forhandlingene

Partenes representanter må sørge for å ha nødvendig fullmakt til selv å gjennomføre og avslutte forhandlingene.

6.3 Prinsippet om at det skal være reelle forhandlinger

Arbeidsgivers tilbud utformes som ett dokument, og skal innrettes slik at det blir reelle forhandlinger. Første tilbud bør ikke omfatte for stor del av den samlede potten.

6.4 Innhold i krav og tilbud

Krav og tilbud må baseres på gjeldende lønnsrammer og stillingskoder, og være begrunnet i kriteriene for lønnsfastsettelse og likelønn, jf. dok 25 del B punkt 1.3.

Krav og tilbud kan gjelde enkeltstillinger/ansatte eller grupper av stillinger/ansatte. Krav og tilbud som gjelder grupper av stillinger/ansatte skal spesifisere hver enkelt stilling/ansatt som omfattes.

HN

Ben
DF

MB

6.5 Kostnadsberegning

Alle tilbud skal være kostnadsberegnet. Det lokale beregningsutvalget skal ved behov klargjøre kostnadsberegningene av tilbud i forhandlingene.

7. Protokoll

7.1 Undertegning av protokoll

Det settes opp en felles sluttprotokoll som underskrives av alle parter.

Det skal ikke undertegnes protokoll med noen organisasjoner før virksomheten har fremlagt sitt siste og endelige tilbud for fordeling av hele potten til samtlige organisasjoner.

7.2 Innhold i protokoll

De avtalte lønnsendringene skal stå i et vedlegg til protokollen på en måte som gjør det tydelig hva forhandlingsresultatet går ut på. Dette inkluderer:

- Informasjon om lønnsrammealternativ og stillingskode for hver enkelt stilling/ansatt per 30.06.24 og per 01.07.24.
- Om en endring er et opprykk for stillingen eller et personlig opprykk.

Det bør også fremgå hvilke kriterier som er brukt som begrunnelse.

Eventuell uenighet skal gå fram av protokollen.

Verken protokollen eller vedlegg skal inneholde fødselsnummer eller opplysning om fagforeningsmedlemskap.

7.3 Forhandlingsresultatets rekkevidde

Resultatet av forhandlingene skal ikke ha økonomiske konsekvenser for andre ansatte enn de som står i protokollen. Det er for eksempel ikke anledning til å avtale en lokal opprykksordning eller heve et sentralt avtalt innplasseringsnivå for en stilling.

7.4 Informasjon om forhandlingsresultatet

De lokale partene i virksomheten skal sende kopi av protokoll med kostnadsberegninger til henholdsvis Byrådsavdeling for f nans og forhandlingssammenslutningene umiddelbart etter at forhandlingene er avsluttet.

8. Prosess ved et eventuelt brudd i lokale forhandlinger

8.1 Informasjon om brudd i forhandlingene

Ved et eventuelt brudd i lokale forhandlinger skal virksomheten, i sin informasjon om forhandlingsresultatet, opplyse om at det er brudd med en eller flere organisasjoner. Forhandlingsresultatet for disse organisasjonene skal det først informeres om når endelig resultat er klart.

8.2 Sentrale forhandlinger

Ved brudd i lokale forhandlinger sender den lokale foreningen saken til sin sentrale organisasjon, som deretter kan kreve sentrale forhandlinger. Kravet stiles til Byrådsavdeling for f nans.

FN

MB
MB
5
Ben

Sentrale forhandlinger må være krevet innen 7. november 2024, og skal være slutført innen 21. november 2024.

Hvis krav om sentrale forhandlinger ikke settes frem innen fristen, gjelder virksomhetens endelige tilbud i de lokale forhandlingene som forhandlingsresultat.

8.3 Behandling i ankenemnd

Dersom partene ikke kommer til enighet i sentrale forhandlinger, kan organisasjonen kreve at tvisten behandles i ankenemnd, jfr. fellesbestemmelsene § 16.3.

Krav fra om eventuell behandling i ankenemnd må være fremsatt innen 28. november 2024.

Hvis anke ikke settes frem innen fristen, gjelder kommunens endelige tilbud i de sentrale forhandlingene som forhandlingsresultat.

HN

SEN
6
MB