

# Lokale lønnsforhandlinger i Bodø kommune





# FoU 2019: Lokale lønnsforhandlinger

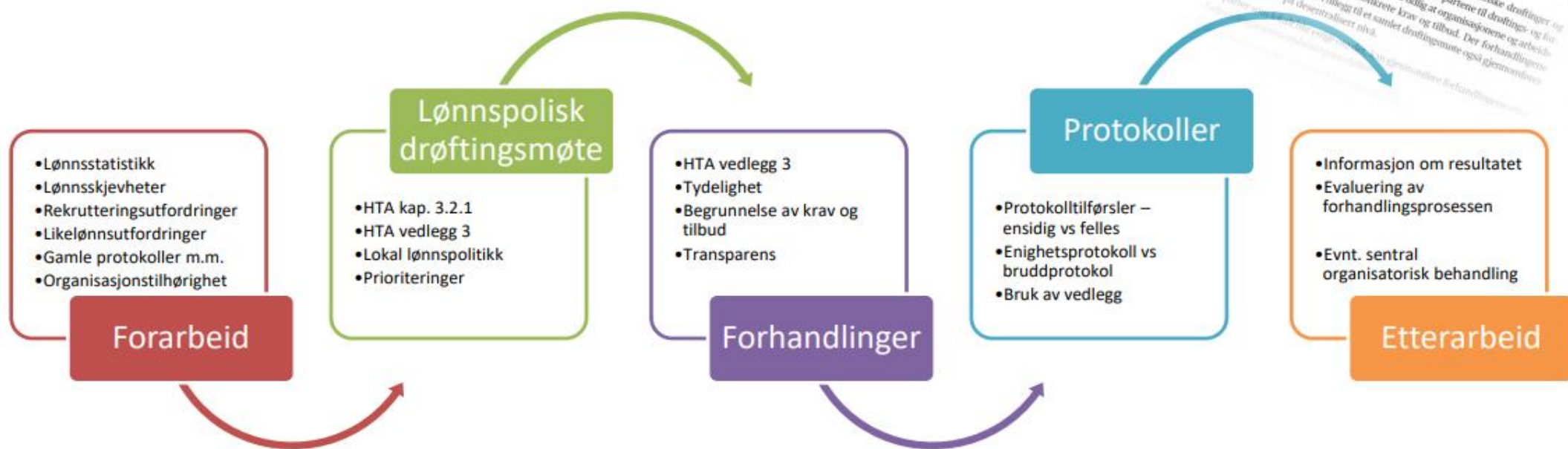
## Suksesskriterier:

- **God dialog og godt samarbeidsklima** mellom arbeidstakerorganisasjonene og ledelse gjennom hele året. Gjennom denne dialogen etableres grunnlaget for gjensidig forståelse.
- **Lønnspolitisk plan** skal representere **fundamentet** for den lokale lønnsprosessen og bør være en «levende» plan, i den forstand at den er oppdatert i forhold til kommunens/fylkeskommunens behov. Dette setter krav til ajourføring. Videre er det viktig at den lønnspolitiske planen er godt forankret på både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.
- En **tidlig og god involvering** av både linjeledere og topplederne i forberedelse til lønnsoppgjørene er viktig. Gjennom dette forankres prosess og rolleforståelse.
- **Åpenhet og ærlighet** i alle ledd i lønnsfastsettingsprosessene som forutsetninger for gode lønnsforhandlinger. Åpenhet spesielt rundt tallmaterialet og oppriktighet i all argumentasjon. Samtidig viktig at partene er omforent om tallgrunnlaget.
- Gode **forberedelser og drøftingsmøter** før forhandlingene. Tydelige, forståelige og konsistente prioriteringer og begrunnelser for arbeidsgivers forslag til lønnsendring.
- Felles **realitetsorientert forståelse** av kommunens utfordringsbilde og økonomiske rammer.
- **Evaluerings** for å identifisere forbedringspunkter i alle forhandlingens faser, samt for å kunne justere lønnspolitikk og tilhørende kriterier.





# Prosess: Lokale lønnsforhandlinger



**Vedlegg 3 Retningslinjer for lokale forhandlinger - God forhandlingskikk**

Det vises til HTA kapittel 3 punkt 3.2.1. Med utgangspunkt i dette vedlegget utformer de lokale parter retningslinjer for gjennomføring av lokale forhandlinger. Hensikten er å sikre gode prosesser slik at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger. De lokale parter bør gjennomføre årlige evalueringssmøter om de lokale lønnsforhandlingene.

**Lønnspolitiske drøftinger**

Drøftingsmøter etter HTA kap. 3 pkt. 3.2.1 er lønnspolitiske drøftingsmøter der partene drøfter bruken av alle forhandlingsbestemmelsene. Arbeidsgiver har ansvar for gjennomføring av lønnspolitiske drøftinger og forhandlinger. Det er arbeidsgiver som innkaller partene til drøftings- og forhandlingsmøter. Drøftingsmøter legges så tidlig som organisasjonene og arbeidsgiver får tid til å arbeide med konkrete krav og tilbud. Der forhandlingsmøter desentraliseres, bør det i tillegg til et samlet drøftingsmøte også gjennomføres drøftingsmøter på desentralisert nivå.



HTA kapittel 3	HTA kapittel 4	HTA kapittel 5
Rektorer	Assistenten/Ufaglærte	Akademikergr.
Styrere	Fagarbeidere	Jordmødre
Virksomhetsledere	Sykepleiere	Siv. Økonomer
Kontorledere	Lærere	Arkitekter
Områdeledere	Konsulenter/saksbehandler	Leger
<b>Delegert</b>	Førstekonsulenter	Psykologer
<b>* Budsjett/økonomiansvar</b>	Bibliotekarere	Ingeniører
<b>* Driftsansvar</b>	Ledere (operative)	Rådgivere
<b>* Personalansvar</b>	Vernepleiere	Fagledere/seksjonsledere
	Fysioterapeuter	Med flere
	Ergoterapeuter	
<b>Antall</b>		
<b>105*</b>	<b>3778*</b>	<b>353*</b>



Dato:	Tidspunkt:	Gjennomføring av forhandlingene:
Fredag 24. juni (uke 25/2022)	kl. 11.15 – 13.15	Forberedende møte 3.2.1 – HTA kapittel 3 og 5
Onsdag 7. september (uke 36/2022)	Kl.12:30 – 14:30	Forberedende møte 3.2.1 – HTA kapittel 3 og 5 <b>Skolestart 22. august</b>
Tirsdag 20. september (uke 38/2022)	kl. 15.30	Frist for innsending av arbeidsgiver/arbeidstakerkrav krav – HTA kapittel 3 og 5
Tirsdag 27. september (uke 39/2022) Mandag – onsdag	kl. 15.30	Arbeidsgivers første tilbud – HTA kapittel 3 og 5
3. oktober – 4 . oktober (uke 40/2022) Mandag – tirsdag	Alle dager oppstart 08.15	Forhandlinger – HTA kapittel 5
5. oktober – 6 . oktober (uke 40/2022) onsdag – torsdag	Alle dager oppstart 08.15	Forhandlinger – HTA kapittel 3 <b>Høstferie 12. oktober – 14. oktober (uke 41/2022)</b>
Mandag 17. oktober (uke 42/2022)	kl. 15.30	Signering av protokoller – protokollene sendes på e-post



## - Rikets tilstand – Bodø kommune sin totale situasjon v/kommunedirektør Kjell Hugvik

- ✓ Hovedoppgjøret 2022 og økonomisk ramme
- ✓ Satsingsområder
- ✓ Forhandlingsforløp og prosessplan for høsten 2022
- ✓ Økonomisk ramme og *pottens størrelse*
- ✓ *Forhandlingsmodell og prosess – Årslønnsvekst vs datolønnsvekst*

- ✓ Status og kriterier i revidert lønnspolitisk plan 2022 – 2025
- ✓ Tydelighet i prioriteringer og begrunnelser fra alle parter
- ✓ Statistikk og lønnsopplysninger
- ✓ Typetilfeller herunder håndteringen av de uorganiserte
- ✓ Lokale parter - Forhandlingsutvalgenes størrelse og sammensetning – Forhandlingsfullmakter
- ✓ Bruk av forhandlingsmodulen
- ✓ Særmøtene, prosess og rekkefølge-logikk – Praktisk gjennomføring
- ✓ Presentasjon av tilbud i et felles møte
- ✓ Erfaringer og evaluering av tidligere års forhandlinger
- ✓ Signering av protokoller – Per e-post
- ✓ Offentliggjøring av resultatet
- ✓ Med mere

## - Oppsummering og avklaringer