HTA LO og YS - referat fra forberedende møte ifm. 2.5.1 forhandlinger

Dato:	19. juni 2023
Tilstede på møtet	
Arbeidsgiver:	Gunvor Sverdrup, Knut Ove Jevne og Liv-Grethe Kolberg
NTL NAV:	Torgeir Homme, June Helen Berg og Solfrid H Borger
FO:	Kim Helene Olsen
AVYO:	Hilde Gustavsen, Unni Sorter og Rune Horgmo
Parat NAV:	Agathe Osland Hellesen (teams), Paal Herman Seivaag og Boris Berger
Referent:	Liv-Grethe Kolberg

Diskusjon rundt dagsorden

NTL mente at spørsmålet om delegering burde vært avgjort i et separat møte, selv om det også skulle diskuteres i forberedende møte. I invitasjonen til forberedende møte er delegering satt opp på dagsorden og arbeidsgiver, AVYO, Parat NAV og FO var enige om at delegering var en del av forberedende møte.

Beregningen avsetning til 2.5.1 forhandlinger

Arbeidsgiver gikk igjennom beregning av avsetning til lokale forhandlinger og hvordan dette skal gjøres, ref. brevet fra KDD punkt 7.2. Avtaletilhørighet basert på e-post fra Unio med navn på medlemmer som tilhører den andre tariffavtalen er innarbeidet.

0,85 % utgjør i snitt i underkant av 5 000 kroner pr ansatt på HTA LO Stat og YS Stat. Arbeidsgiver på forhandlingsstedet vil ikke legge penger til potten, men vil ved en eventuell delegering ikke legge føringer når det gjelder eventuelle tilskudd til potten på delegert nivå.

Kort om statistikken

Arbeidsgiver gikk kort igjennom historikken når det gjelder statistikk. Den begynner nå på 2019 grunnet endringer i Unit4 i 2022. Videre gikk arbeidsgiver gjennom enkelte elementer i statistikken som angikk lønn og kjønn og lederlønnsutvikling vs. lønnsutvikling for medarbeidere. I presentasjonen er det lagt lenke til likestillingsredegjørelsen i årsrapporten for 2022. Rapporten er mer detaljert enn statistikken som var blitt gjennomgått.

Delegering av 2.5.1

Arbeidsgiver ønsker å delegere forhandlingsfullmakten med minst mulig føringer fra de lokale partene. Vi har tillit til at partene på delegert nivå håndterer dette godt og det er på delegert nivå partene best kjenner de lønnspolitiske utfordringene innenfor sine områder. Arbeidsgiver mener videre at Tillitsreformen tilsier mest mulig påvirkningsmulighet ute i organisasjonen og kan brukes som argument for delegering av forhandlingene.

AVYO er enige med arbeidsgiver og har tillit til at forhandlingene håndteres best på delegert nivå, uten sterke føringer eller detaljregulering fra lokale parter.

Parat NAV og FO sa seg enige med arbeidsgiver og argumentasjonen til støtte for delegering og handlingsrom til å gjennomføre delegerte forhandlinger.

NTL NAV – ønsker ikke å delegere og argumentene knytter seg til at partene sentralt har gitt fullmakten til lokale parter og dermed bør forhandlingene foregår på lokalt nivå. Videre viser NTL til at lokale forhandlinger er best egnet til å utligne lønnsforskjellene som statistikken viser at fortsatt eksisterer når det gjelder likelønn. Delegerte forhandlinger med føringer er ikke effektivt nok og de viste til erfaringene når det gjaldt føringen om lederlønnsutvikling i 2022 som de mener ikke ble fulgt og som førte til brudd ved 3 delegerte forhandlingssteder. NTL har beregnet etatens ressursbruk ifm. delegerte 2.5.1 forhandlinger til å utgjøre ca 27 årsverk og legger til grunn at dette ikke er en hensiktsmessig utnyttelse av knappe ressurser.

I den videre diskusjonen nevnte NTL NAV at de har gjennomført en egen evaluering med NTL tillitsvalgte som viser at det var flere bestemmelser i HTA om gjennomføring av forberedende møter og forhandlinger som ikke ble fulgt på delegert nivå i 2022. Det ble bl.a. vist til at det ved 2 steder ikke ble utvekslet krav samtidig. Føringen om lederlønnsutvikling ble heller ikke ivaretatt i delegerte forhandlinger som nevnt.

Arbeidsgiver legger til grunn at dersom lokale parter får informasjon om at bestemmelsene i HTA ikke følges i delegerte forhandlinger har vi et likeverdig gjensidig ansvar for å dele erfaringer og tilbakemeldinger med hverandre.

AVYO har ikke egne separate evalueringer, men er kjent med at det er utfordringer noen steder.

Parat NAV har løpende dialog med sine. På lokalt nivå har partene tradisjonelt hatt en åpen og god dialog om dette.

Partene er enige om at vi i det videre skal gjøre hverandre kjent med utfordringer som dukker opp på delegert nivå.

NTL ønsket å diskutere noen forhold i forbindelse med å vurdere delegering, disse forholdene er;

> *«NTL ønsker som nevnt ikke å delegere lokale lønnsforhandlinger i 2023. Dersom lønnsforhandlingene delegeres ønsker vi at avsetningen beregnes etter årsverk, ikke lønnsmasse. Vi ønsker i tillegg tydelige føringer knyttet til likelønn og lederlønn.*

Andre forhold NTL ønsket at ble omtalt i referat fra forberedende møte var:

NTL krever samtidig kravutveksling jfr. HTA § 2.6.3 nummer 5. «Samtidig» tolker vi som at partene avtaler et tidspunkt for utveksling av krav.

NTL mener at ikke mer enn 50% av den samlede avsetningen legges ut i første tilbud fra arbeidsgiver.»

Arbeidsgiver mener det er uproblematisk å presisere i brevet vi normalt sender med delegeringen av forhandlingsfullmakten at krav skal utveksles samtidig dersom en av partene krever det og at med samtidig menes innen dato og samme klokkeslett.

Arbeidsgiver fastholder at delegeringen forutsetter reelt handlingsrom og tillit til at partene der det skal forhandles forvalter reglene forsvarlig. Arbeidsgiver ønsker dermed ikke å detaljregulere hvor

stor del av potten som skal gis ut i første tilbud. Dette skal diskuteres mellom forhandlingspartene i forberedende møte på delegert nivå og arbeidsgiver har ikke erfart at dette er problematisk.

De øvrige punktene om avsetning iht. årsverk og ikke lønnsmasse og tydelige føringer når det gjelder likelønn og lederlønn mener arbeidsgiver hører til forhandlingene det er innkalt til etter sommeren om avsetningen. Da vil partene på lokalt nivå kunne fremme krav som omfatter både disse temaene og evt. gruppekrav som omfatter ansatte på tvers av driftsenheter.

Arbeidsgiver viste også til behandlingen i Statens Lønnsutvalg i 2019 der partene i NAV blandet sammen spørsmålet om delegering og avsetning. Fra arbeidsgivers side er det viktig at spørsmålet om delegering behandles separat og ikke blandes med avsetning da disse temaene har ulike tvisteløsninger.

AVYO, Parat NAV og FO vil delegere og mener at delegeringsspørsmålet må håndteres separat. De er ikke enige i NTLs forslag.

NTL NAV ønsket med sitt forslag å se om det kunne skapes forutsetninger for at de kunne si ja til delegering. Slik diskusjonen har løpt, er NTL NAV sin oppfatning at forhandlingene ikke skal delegeres.

Partene er med dette ikke enige i at forhandlingene skal delegeres og uenigheten må løses av KDD etter drøftinger med hovedsammenslutningene.

Videre fremdrift

Arbeidsgiver sender referat fra forberedende møte for kommentarer. Når referatet er godkjent av partene vil arbeidsgiver rette en henvendelse til KDD for beslutning om delegering. Hvor lang tid KDD vil bruke er usikkert, men inntil vi får svar er partene enige om å holde på fastsatte datoer for forhandlinger om avsetning i august. Dersom KDD beslutter delegering senest 13. august er partene klare til felles kravutveksling 14. august innen kl. 16.00. Dersom svaret fra KDD blir at forhandlingene skal foregå på lokalt nivå må partene avtale ny fremdriftsplan med tanke på fristen for gjennomføring av forhandlingene 31. oktober 2023.