

## 2 FORHANDLINGSSYSTEMET

### 2.1 FORHANDLINGSSYSTEMET - FORMELLE/PROSESSUELLE REGLER OG BESTEMMELSER

#### 2.1.1 Tariffavtaler - Forhandlingsrett

[Arbeidstvistloven](#) - som gjelder i den kommunale og private sektor - definerer tariffavtalen som en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver/arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold.

Tariffavtalene er i dag en bekreftelse på at fastsettelse av lønns- og arbeidsvilkår er et forhold som angår hele samfunnet, ikke bare den enkelte arbeidsgiver og arbeidstaker. Dette prinsipp er da også kommet til uttrykk gjennom rettsreglene på arbeidsrettens område.

Arbeidstvistloven inneholder ingen regler som fastlegger plikt til å føre forhandlinger mellom arbeidsgiver og arbeidstakere om lønns- og arbeidsforhold. Hvorvidt det skal føres forhandlinger er derfor basert på en gjensidig anerkjennelse av de fordeler som begge parter kan oppnå ved å løse slike spørsmål på denne måten.

Det står i prinsippet kommunen fritt om den vil inngå avtale om lønns- og arbeidsvilkår, og i tilfelle med hvilke arbeidstakerorganisasjoner.

Det er i arbeidstvistloven ikke fastsatt lovregler om når og hvordan forhandlinger skal føres om oppretting av tariffavtaler. Kommunesektoren har således ikke, slik som i staten, en lovbestemt forhandlingsrett. Gjennom sedvane, avtaler og etablering av avtale om forhandlingsordningen i Oslo kommune, har partene i Oslo kommune fastlagt et forhandlingssystem.

#### 2.1.2 Forhandlingssammenslutninger

Kommunen har inngått avtale med arbeidstakerorganisasjonene om forhandlingsordningen i Oslo kommune. Kommunen har pr. oktober 2007 godkjent fire forhandlingssammenslutninger:

Kommuneansattes Hovedsammenslutning (KAH)  
Hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede (Unio)  
Akademikerne, seksjon kommune (Akademikerne-K)  
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, kommune Oslo (YS-K, Oslo)

Når det gjelder de enkelte organisasjoner som står tilsluttet de respektive forhandlingssammenslutninger, vises til [Dok. 25 \(2008-2010\) - Oslo kommunes overenskomster med arbeidstakerorganisasjonene](#).

Nærmere om forhandlingssammenslutningenes rolle

Forhandlingssammenslutningene har primært forhandlingsrett ved hovedforhandlingene, dvs. i forbindelse med tariffrevisjoner, forhandlinger om lønnsregulering for 2. avtaleår, sentrale justeringsforhandlinger m.v., se for øvrig kap. 01, punkt 1.3.2.

Det understrekes at når kommunen og forhandlingssammenslutningene er kommet frem til et anbefalt forhandlingsresultat, skal påfølgende avtale(r) inngås mellom kommunen og den enkelte organisasjon tilsluttet forhandlingssammenslutningen.

### **2.1.3 Forhandlingsforslagene**

I tilknytning til tariffrevisjoner har en i Oslo kommune hatt den praksis at virksomhetene fremmer forslag til endringer i fellesbestemmelsene, de generelle særbestemmelser og endringer i de respektive særbestemmelser. På tilsvarende måte har virksomhetene fremmet forslag til justeringer, eventuelt også normeringer i tilknytning til sentrale lønnsmessige tiltak i kommunen.

Byrådsavdeling for finans og utvikling som sentral lønnsmyndighet, samordner forslagene og er ansvarlig for den videre prosess i forhold til arbeidstakerorganisasjonene.

Forhandlingsresultater i forbindelse med tariffrevisjoner, herunder også lønnsregulering for 2. avtaleår og sentrale justeringsoppgjør er bindende for kommunens virksomheter når de er vedtatt av kompetent organ i kommunen og godkjent av de enkelte arbeidstakerorganisasjonene. Det samme gjelder for meglingsforslag.

## **2.2 SENTRALE TARIFFORHANDLINGER**

### **2.2.1 Inngåelse og revisjon av sentrale tariffavtaler**

I hovedtrekk foretas inngåelse og revisjon av sentrale tariffavtaler slik:

Tariffavtalene sies opp med 3 måneders varsel.

Oslo kommune og arbeidstakerorganisasjonene forbereder revisjonen.

Forhandlingssammenslutningene utarbeider og overleverer krav.

Oslo kommune analyserer, vurderer og beregner kravmassen samt utarbeider krav/tilbud.

Forhandlingene fører til

a) avtaleinngåelse, eller

b) partene kommer ikke til enighet og tvisten går i så tilfelle til megling/lønnsnemnd.

Anbefalt forhandlingsresultat/meglingsforslag vedtas av partene, evt. i form av uravstemming.

Tariffavtalene redigeres og undertegnes, og det orienteres om de nye avtalene.

Skjematisk kan gangen i et tariffoppgjør oppstilles slik:

#### Oppsigelse av tariffavtalen

3 mndr.

#### Forhandlinger

Utveksling av krav

Forhandlinger opptas

Forhandlinger fører ikke frem	Forhandlinger fører til enighet
Kollektiv oppsigelse	Forslag til ny avtale vedtatt ved avstemning og ny avtale er kommet i stand
Melding til Riksmeglingsmannen	

## Riksmeglingsmannen

Forbud mot arbeidsstans

Innkalling til megling

Hvis ikke forbud	Hvis forbud
Megling	10 dager etter forbud kan det fremsettes forslag om avsluttet megling
Forslag fremsettes – vedtas ved avstemning	Senest 4 dager etter krav skal megling avsluttes
Ny tariffavtale foreligger	
Arbeidsstans 4 dager etter melding til Riksmeglingsmannen	

Arbeidsstans

(1 mnd etter avsluttet megling skal meglingsmannen oppfordre til ny megling).

Punkt 4 inntre ikke hvis situasjonen som nevnt i punkt 5 etableres før fristen for arbeidsstans utløper.

Voldgift/nye forhandlinger

Stortinget kan gi særlov om at tvisten skal avgjøres av tvungen lønnsnemnd/voldgift (Rikslønnsnemnd). Nemndas avgjørelse blir ny tariffavtale uten vedtagelse av partene.

Frivillig lønnsnemnd/voldgift. Voldgiftsnemndens avgjørelse blir ny tariffavtale uten vedtakelse av partene.

Nye forhandlinger fører til enighet. Forslag vedtas av partene. Ny tariffavtale har kommet i stand

### **2.2.2 Plassoppsigelse - megling**

Dersom forhandlingene ikke fører frem, blir tvisten om nye tariffavtaler henvist til megling. Meglingen er tvungen hvis plassene er sagt opp og frivillig dersom plassene ikke er sagt opp.

Etter arbeidstvistlovens regler møtes partene hos en nøytral oppmann - meglingsmannen. Han skal søke å forlike partene og hjelpe dem til å finne frem til et endelig avtaleforslag. Etter arbeidstvistloven har meglingsmannen - etter at han har tatt til med sitt arbeide - 14 dager på seg til å finne frem til en løsning. Etter 10 dager kan hver av partene kreve meglingen avsluttet. 4 dager etter dette krav er fremsatt, kan streik inntre, forutsatt at plassene er sagt opp. Er plassene ikke sagt opp, kan streik først iverksettes når plassene er sagt opp og oppsigelsestiden er ute. I praksis vil det være slik at ingen krever meglingen avsluttet så lenge det er muligheter for å finne en løsning, og meglingsmannen kan nedlegge forbud mot arbeidsstans så lenge meglingen pågår. Hvis det imidlertid ikke oppnås enighet, kan streik og arbeidsstengning iverksettes. Dersom det er gått 1 måned etter megling er avsluttet uten at tvisten er løst eller brakt inn til ny megling, kan meglingsmannen på eget initiativ oppfordre partene til nye forhandlinger.

Et anbefalt meglingsforslag skal på samme måte som forhandlingsforslag sendes ut til organisasjonsmessig behandling.

Det vises for øvrig til [arbeidstvistlovens](#) kap. 3, inntatt i kap. 10.

### **2.2.3 Fredsplikten i tarifforhold**

Arbeidstvistloven har bestemmelser om fredsplikt.

Tvister om en tariffavtales gyldighet, forståelse eller bestående eller om krav som grunner seg på en tariffavtale, kan ikke søkes løst ved arbeidsnedleggelse (streik) eller arbeidsstengning (lockout). Tvist om disse forholdene - rettvister - skal løses i rettsapparatet uten bruk av kampmidler.

Ved løsning av interessetvister - tvister om hva som skal bli rett med hensyn til lønns- og avtaleforhold - er det tillatt å ta i bruk kampmidler, riktignok på bestemte vilkår. Bruk av kampmidler i strid med vilkårene er et brudd på fredsplikten. Det vises til det som er omhandlet for øvrig vedr. fredsplikten i dette kapittel.

### **2.2.4 Forholdsregler før, under og etter arbeidskonflikter**

En arbeidskonflikt stiller virksomhetene overfor en rekke spørsmål og utfordringer en ikke møter i hverdagen. Det er gitt en oversikt over sentrale regler og anvisning på forholdsregler i [”Tiltak i forbindelse med arbeidskonflikter i Oslo kommune”](#). Se [rundskriv 8/2009](#). Her finner en svar på en rekke spørsmål om hvordan en skal forholde seg i konkrete situasjoner før, under og etter eventuelle arbeidskonflikter.

Se også: [Arbeidstvistloven](#)