

Tips til lokale forhandlinger for tillitsvalgte i Virke/HUK-området

1. Forberedelser - drøftingsmøte

Det er viktig at Deltas tillitsvalgte /Deltas forhandlingsutvalg gjør gode forberedelser til de lokale forhandlingene. Før forhandlingene starter skal det gjennomføres drøftingsmøter mellom Deltas tillitsvalgte og arbeidsgiver, jf. landsoverenskomsten som gjelder for din virksomhet.

Drøftingsmøtene foregår i mange virksomheter med alle arbeidstakerorganisasjonene til stede. Dette er en fordel fordi man da får kjennskap til de øvrige organisasjonenes synspunkter på de forholdene som diskuteres i møtene.

Før man går i drøftingsmøte er det viktig å tenke igjennom hva man ønsker å formidle til arbeidsgiver. For å sikre at man får diskutert alle viktige forhold i tilknytning til de kommende forhandlingene er det nyttig å ta for seg strekpunktene i overenskomst/vedlegg.

2. Forhandlingsforløp

Forhandlinger kan gjennomføres på forskjellige måter. Én måte er at arbeidstakerorganisasjonene møter arbeidsgiver etter en fastsatt rekkefølge som man blir enige om. En annen måte er at alle organisasjonene møter arbeidsgiver samtidig (parallele forhandlinger). Delta anbefaler at man kjører parallelle forhandlinger. Da får man trolig bedre oversikt over hvilke tilbud de øvrige organisasjonene får underveis i forhandlingene.

3. Der Delta ikke har tillitsvalgt

I en del virksomheter opplever vi at Delta kan ha ett eller to medlemmer, og kanskje ingen tillitsvalgt. I slike tilfeller bør det avklares med arbeidsgiver om vi kan utpeke tillitsvalgte som kan forhandle for hverandre. Der vi kun har ett medlem, eller ikke har tillitsvalgt, kan det være en løsning å gi fullmakt til en tillitsvalgt man stoler på fra et annet forbund dersom arbeidsgiver ikke godtar at tillitsvalgt i kommunen eller Deltas regionskontor forhandler. (Dette siste vil arbeidsgiver ofte motsette seg.)

4. Forholdet til uorganiserte

Det kan være klokt å bli enig med arbeidsgiver på drøftingsmøtet at det arbeidsgiver har tenkt å gi til uorganiserte kommer i første tilbud, og at forhandlingen i første rekke dreier seg om de organiserte

arbeidstakerne. Man kan imidlertid ikke nekte å akseptere at de uorganiserte er med i arbeidsgivers tilbud. De uorganiserte er en del av lønnsmassen, men de har ikke egen forhandlingsrett.

5. Lokal lønnspolitikk og kriterier for lønnstillegg

Det er viktig at man drøfter hvilke kriterier som skal ligge til grunn for lønnstillegg, og at partene kommer til enighet om dette på drøftingsmøtet. Dersom Deltas tillitsvalgte ikke blir enig med arbeidsgiver om kriteriene, er det viktig at Delta får nedfelt denne uenigheten i det skriftlige referatet fra drøftingsmøtet.

For høstens lokale forhandlinger er det ikke laget noen sentrale føringer for hvordan potten skal fordeles. Det er med andre ord helt opp til de lokale parter å finne ut av hvem som skal prioriteres. I denne sammenhengen blir diskusjonen om hvilke kriterier som skal legges til grunn for lønnstillegg viktig.

Et godt utgangspunkt for å diskutere lønnspolitikk og kriterier for tillegg er avtaleteksten i de respektive landsoverenskomstene «Forhandlingsbestemmelser,» samt eventuelle «Vedlegg» bakerst i din overenskomst. Det anbefales å sette seg godt inn i disse bestemmelsene.

6. Statistikk og lønnsopplysninger

Arbeidsgiver skal legge fram nødvendig statistikk og lønnsopplysninger i god tid i forkant av forhandlingene. Dette er en rettighet de tillitsvalgte har, som fremgår av de respektive landsoverenskomster.

7. Gjennomføring av forhandlingene

Beramme tidspunkter

De lokale partene bør lage en tidsplan for gjennomføringen av forhandlingene, slik at det ikke er tvil om når kravene skal være innlevert, når forhandlingsmøtene skal skje og når forhandlingene skal avsluttes.

Det er viktig at Deltas medlemmer gjøres kjent med hvordan forhandlingsprosessen blir gjennomført slik at de vet når eventuelle krav skal sendes til den tillitsvalgte.

Første forhandlingsmøte

Det anbefales å gjennomføre parallelle forhandlinger ved at alle organisasjonene møter i et felles møte med arbeidsgiver.

I dette møtet er det svært viktig at Delta møter godt forberedt og med klare begrunnelser for sine krav. Det er et poeng at organisasjonene gir begrunnelser for sine krav før

arbeidsgiver legger fram sitt første tilbud, slik at arbeidsgiver kan justere sitt første tilbud og på denne måten ta hensyn til kravene. Hvis man har gjort noen grundige prioriteringer i drøftingsmøtene vil trolig forhandlingsprosessen gå lettere.

Det er viktig at arbeidsgivers første tilbud også reflekterer organisasjonenes krav og ikke bare arbeidsgivers egne krav.

For å oppnå et godt resultat for alle parter er det svært viktig at arbeidsgiver ikke legger ut for stor del av den samlede potten i første tilbud. Dette er en uheldig måte å gjennomføre forhandlingene på fordi det låser for mye penger tidlig i forhandlingene og gir dermed lite forhandlingsrom. Delta mener at det ikke bør legges ut mer enn 60% av potten i første tilbud.

Uorganiserte

Som nevnt i punkt 4 om uorganiserte, kan ikke de uorganiserte utelates fra forhandlingene. De er med i beregningsgrunnlaget for lønnsmassen. Arbeidsgiver bør legge ut tilbud til eventuelle uorganiserte i første tilbud. Etter Deltas oppfatning skal ikke arbeidsgiver komme med nye tilbud som omfatter uorganiserte senere i forhandlingene. Arbeidsgiver skal opplyse om de akter å gi lønnstillegg til uorganiserte, hvor stor del av potten de tenker uorganiserte skal tildeles og hvilke helt konkrete lønnpåslag som gis.

Delta må på dette grunnlaget særlig vurdere andelen av potten som arbeidsgiver vil avsette til uorganiserte.

Videre forhandlingsrunder

Etter at første forhandlingsrunde er gjennomført, skal organisasjonene få anledning til å argumentere for gjenstående krav slik at arbeidsgiver kan ta dette med seg i egen forhandlingsdelegasjon til vurdering.

Det er viktig at det gjennomføres parallelle forhandlingsmøter også etter det første møtet. På denne måten vil alle organisasjoner bli oppdatert om tilbud underveis. Dette vil være god forhandlingsskikk og skape en trygghet i forhandlingsprosessen.

Forhandlingsprotokollen

Forhandlingsprotokollen skal inneholde:

- Tid og sted for forhandlingen
- Navn på partene
- Hjemmel for forhandlingene
- Hvem som var til stede

Hvis partene blir enige, skrives det en enighetsprotokoll hvor det fremgår hva partene er enige om, for eksempel hvilke arbeidstakere som har fått hva.

Hvis partene er uenige etter forhandlingene skrives det en uenighetsprotokoll og det angis hva man er uenig om.

Hver av partene kan også ha egne protokolltilførsler om forhold man ønsker å påpeke.

Protokollen skal underskrives av begge parter MEN ikke før alle organisasjonene er ferdig med forhandlingene og man er enig om at potten er brukt, slik at det ikke er mer penger å forhandle om.

Rådgivning i forbindelse med forhandlingene

Tillitsvalgte har ved enkelte anledninger behov for støtte/bistand fra Deltas regionskontor under forhandlingene. Dette er uproblematisk og tillitsvalgte kan og bør selvsagt kontakte regionskontoret for å få råd og støtte.

Forhandlingsbrudd

Før man går til det skritt å bryte forhandlingene er det viktig at tillitsvalgte tar kontakt med Deltas regionskontor for å vurdere situasjonen grundig.