



# Forberedelser til drøftingsmøte og forhandlinger

Grunnkurs i forhandlingskompetanse  
Leksjon 3

# Forhandlingsprosessen starter med å avklare med egne medlemmer



Du må vite hva medlemmene ønsker

## Interne prosesser



Våre  
med-  
lemmer

Forhandler  
for  
Utdannings-  
forbundet

- Forhandlinger er en toveis prosess – du står mellom arbeidsgiver og medlemmene
- Du må sørge for å vite hva medlemmene mener og ta hensyn til dette
- Bidra til å skape realistiske forventninger hos medlemmene – man får ikke alt

# Bruk tid til å bearbeide og utforme krav

En bør bearbeide og utforme krav på bakgrunn av:

- Lokal lønnspolitikk med kriterier og 3.2.1-møtet
- Utdanningsforbundets lønnspolitikk og føringer
- Eventuelle føringer og anbefalinger fra det sentrale oppgjøret
- Høringer/innsendte forslag fra klubber og medlemmer
- Forhandlingsdelegasjonens egne oppfatninger
- Signaler om prioriteringer fra arbeidsgiver

Vurder omfanget av kravene

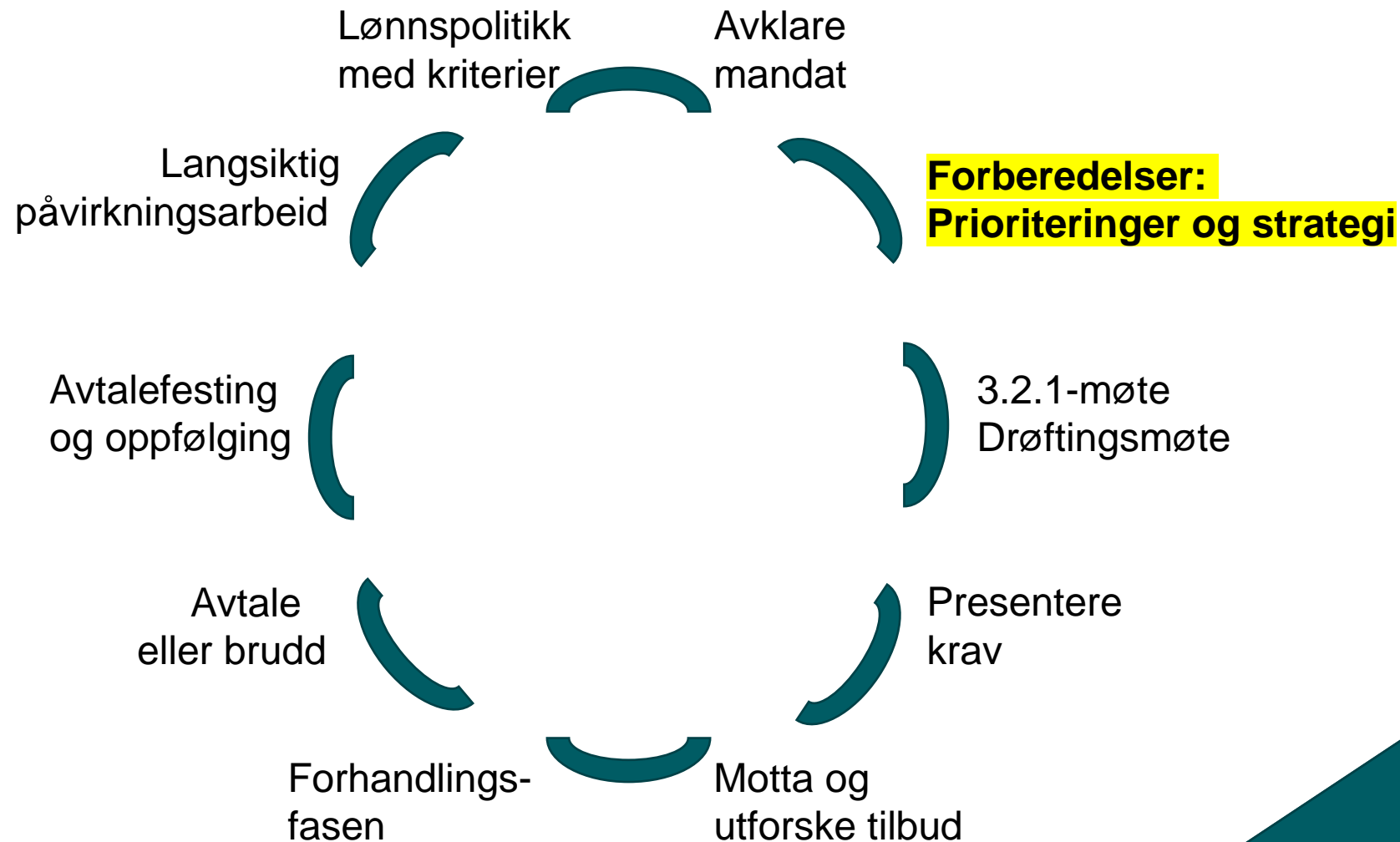
# Og når det gjelder kravene....

- Ingen skal uteglemmes
- Alle forslag til krav skal vurderes
- Ingen har rett til å få sine krav fremmet overfor arbeidsgiver
- Forhandlingsdelegasjonen avgjør hvilke krav som skal fremmes og prioriteringen av disse
- Kravene og prioriteringen må ha legitimitet blant medlemmene

# Noe å tenke på i kapittel 4

- Hvordan få minst pro rata andel av potten?
- Bør inspektører løftes fra kapittel 4 og til kapittel 3.4.3 og eventuelt fra hvilken dato?
- Hvordan forholde seg til nytilsatte som enten har fått mindre eller mer i lønn enn kollegaene med tilsvarende bakgrunn og oppgaver?
- Hvordan forholde seg til forskjeller som har oppstått mellom medlemsgrupper som resultat av tidligere års lokale forhandlinger – og som nå blir mer varige?
- Hvordan forholde seg til at noen medlemsgrupper har fått mer i sentrale forhandlinger enn andre?

# Forberedelsene er avgjørende for suksess



# Utdanningsforbundets krav til hovedtariffoppgjøret 2022

- Krever en økonomisk ramme som er vesentlig høyere enn industrien samlet sett. Frontfagsramma endte på 3,7%
- Reallønnsvekst for alle, gjennom prosentvise tillegg og at mindrelønnsutviklinga for lærere i skolen må stoppes
- Sentral lønnsdannelse er bærebjelken ved fastsetting av lønn
- Tariffbestemmelser som stiller strengere krav til kommuner om at de skal tilsette lærere med lærerutdanning
- Sterkere og tydeligere bestemmelser om lokale lønnstillegg for tilleggskompetanse, herunder tvisteløsning ved lokal uenighet
- Lederlønns skal baseres på lederansvaret, kompetanse og størrelsen på virksomheten man leder. Ledere skal lønnes høyere enn dem man er satt til å lede.



# Forberedelsene - Du må ha kunnskap om:

- Kommunens lønnspolitikk – med kriterier for lokale lønnstillegg
  - For å kunne bruke dette i din argumentasjon
- Resultatene av de siste års forhandlinger (for alle grupper i kommunen)
  - Det kan ha betydning for årets forhandlinger
- Avtaleverket
  - Som angir spillereglene for forhandlingene
  - Er de lokale retningslinjene for gjennomføringen av forhandlingene revidert? (Jf. vedlegg 3)
- Lønnsbetingelser for egne medlemmer – og andre arbeidstakere i kommunen (og nabokommunene)
  - Som kan brukes når du skal påvirke fordelingen av potten

# Forberedelsene: Du må prioritere og lage en strategi

Hva skal prioriteres for egen del?

- Hva MÅ vi ha – og hva er hyggelig å få?

Hva vil være viktig for arbeidsgiver?

- Hvilke mål og prioriteringer er uttrykt?
- Hvilke argumenter og fakta vektlegges?

Hvordan vil andre organisasjoner gå fram?

- Hva vil være de andre fagforeningenes prioriteringer og argumentasjon?
- Hvor er de konkurrenter og hvor kan de være allierte?

Hvordan skal vi argumentere for å vinne arbeidsgiver?

- Planlegg tydelige prioriteringer og argumenter for 3.2.1-møtet

# Forberedelsene: Dette må du også tenke på...

- Har du synspunkter på dagsorden, tidsforløp og -ramme, sted og prosedyre?
- Sørg for å ha tilgang til nødvendig ekspertise
- Forhandler du for å få til en løsning eller en markeringssak?
- Avklar mandat mellom lokallagstyret og forhandlingsdelegasjonen
- Avklar roller og oppgaver i forhandlingsdelegasjonen

# Forberedelsene er avgjørende for suksess



## Du skal vite hva du vil med 3.2.1 - møtet



# Fire faktorer som henger sammen

Resultatet

Forhandlings-  
prosessen

3.2.1-møtet

Lønnspolitisk  
dokument



# 3.2.1-møtet legger premisser for forhandlingene

Her sendes det viktige signaler fra både arbeidsgiver og de ulike fagforeningene

- Få fram dine hovedprioriteringer i de kommende forhandlingene
- Bruk lønnspolitisk dokument med kriterier som en referanse
- Fang opp signaler fra arbeidsgiver og de andre fagforeningene – som kan være nyttig seinere
- Vær tydelig og med gode begrunnelser
- Bygg bro mellom arbeidsgivers og din argumentasjon

# Hva skal drøftes på 3.2.1-møtet?

*«Drøftingene skal ta utgangspunkt i kommunens/fylkeskommunens totale situasjon, lokal lønnspolitikk, retningslinjer for lokale forhandlinger , (jf. vedlegg 3) og bruk av hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser.*

*Videre drøfter partene kriterier for lokale lønnstillegg.»*

HTA 3.2.1



# Viktige avklaringer gjøres i 3.2.1-møtet

- Totalpotten skal avklares
  - Et felles beregningsutvalg
  - Uorganiserte skal være med
- Partene skal bli enige om hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge fram
- Framgangsmåten og rekkefølgen i forhandlingene skal avtales
  - HTA vedlegg 3 med mindre annet avtales lokalt
  - Størst først
  - Nok tid
  - Fagforeningene begrunner sine krav før arbeidsgiver kommer med tilbud

*HTA 3.2.1 og vedlegg 3*

# Referatet er et viktig dokument

Drøftinger etter 3.2.1 er ikke drøftinger etter HA

- Arbeidsgiver kan ikke bruke styringsretten

Det skal lages referat

- Enigheter: følges opp i forhandlingene
- Uenigheter skal framgå
- Referatet skal godkjennes av deltakerne

Blir det brudd, vil den sentrale behandlingen legge stor vekt på hva som står i 3.2.1-referatet når uenigheten behandles

# I drøftingsmøtet skal du også tenke på

- Bidra til dialog – framfor å understreke motsetninger
- Dette er ikke tid og sted for å opponere mot lokale lønnsforhandlinger som sådan
- Ikke omkamper om allerede nedfelte kriterier for lokale lønnstillegg i den lokale lønnspolitikken
- Opptre saklig – legg vekt på fakta
- Vær forberedt!
- Bidra til å skape en god tone og et godt klima
- Vis deg interessert gjennom å lytte til de andre
- Kle deg passelig pent og formelt
- Hils!
- Vær formell – tydeliggjør rollene.

# Snakketid

- Hvordan fungerer interne prosesser i dag for å innhente krav?
- Hvordan fungerer interne prosesser i dag for å lage prioriteringer?
- Hvordan er forholdet deres til de andre organisasjonene?  
Samarbeider dere?