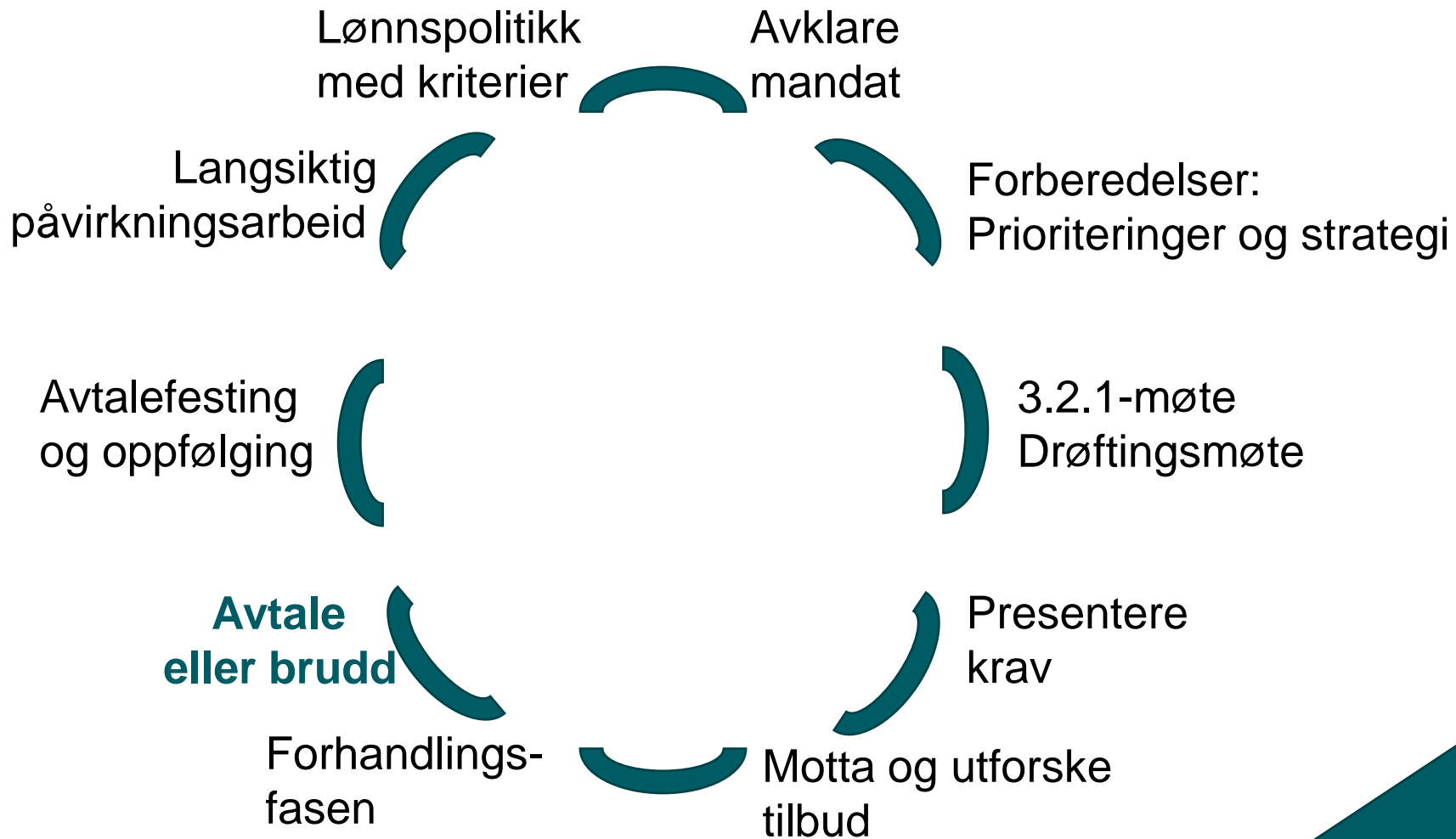


# Avtale eller brudd ?

Grunnkurs i forhandlingskompetanse  
Leksjon 7

# Sannhetens øyeblikk: Avtale eller brudd?



# Slutte forhandlingene og få en avtale

- I den siste fasen er det kjøpslåing som gjelder
- Gi mindre innrømmelser for å få noe igjen. Knytt disse til motinnrømmelser.
- Og til slutt: "Hvis dere gjør det, så har vi en avtale"
  - Tydeliggjør hva som skal til for at man blir enig.
- Våg å bruke stillhet – det kan skape bevegelse
- Tydeliggjør hva man har blitt enig om gjennom oppsummering
  - Be om kommentarer eller innvendinger hvis man ikke har oppfattet ting riktig
  - Sett dette opp som skriftlige punkter som begge parter kan lese og kommentere

# Hvis det butter imot

- Be om et uformelt møte mellom forhandlingslederne – for å få prosessen i gang igjen
- Vær tydelig på hva som er dine viktigste prioriteringer – slik at du er sikker på at arbeidsgiver har oppfattet disse
- Gi noen mindre innrømmelser – men gi disse enkeltvis – for å se om motparten er villig til å komme deg i møte
- Tydeliggjør overfor arbeidsgiver når dere nærmer dere smertegrensen

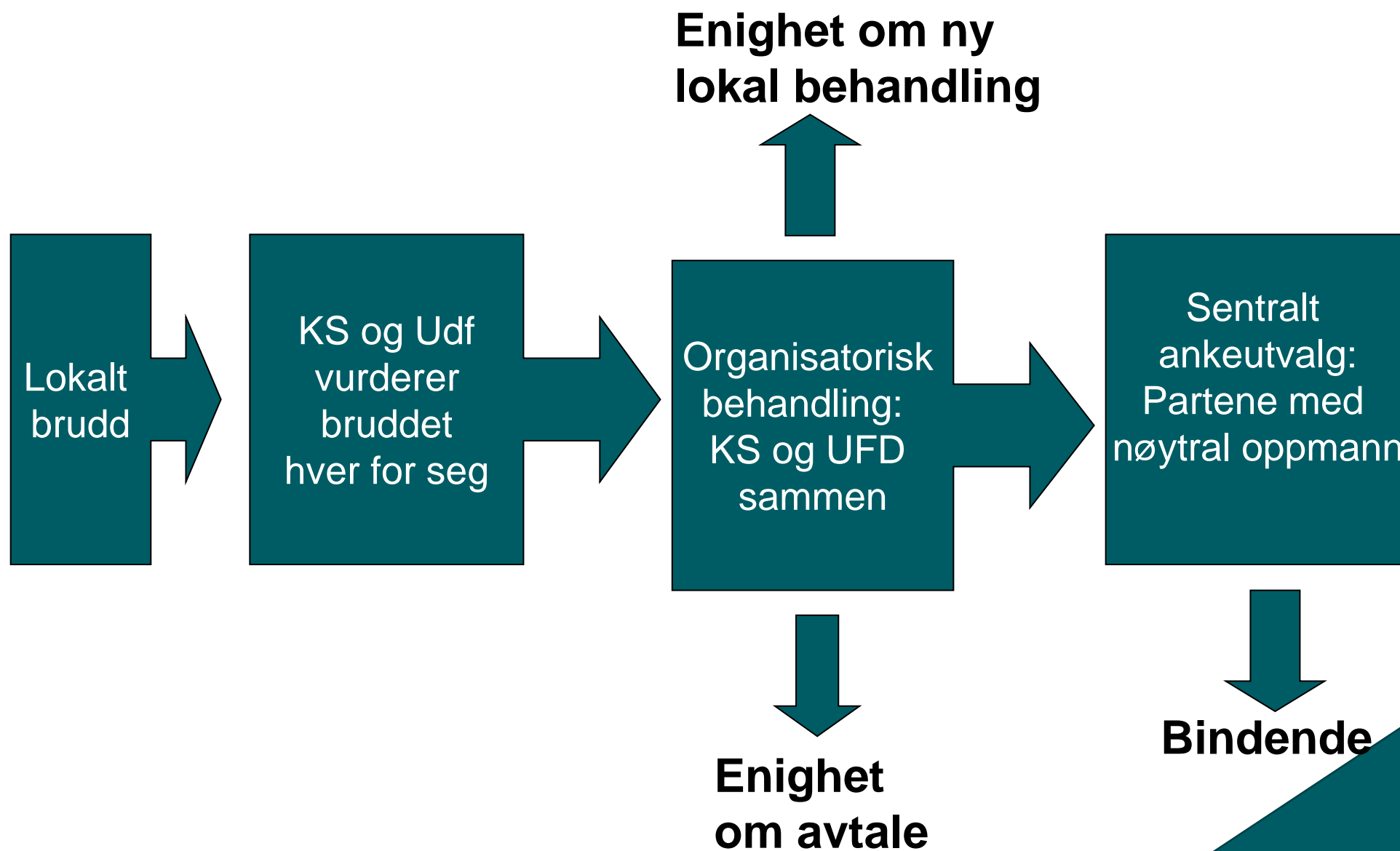
Så nærmer det seg –  
det smertefulle øyeblikket:  
Skal vi bryte eller skal vi  
akseptere dette aller siste tilbudet?

Gjør en realistisk vurdering av hva  
som kan oppnås ved brudd  
sammenlignet med hva som kan  
oppnås ved å inngå avtale

# Når du er usikker skal du vurdere:

- Hva kan oppnås ved et brudd som ikke kan oppnås ved en avtale?
- Er det viktigste å oppnå lønnsjustering for medlemmene, eller er det viktigere å markere lønnspolitiske standpunkter overfor arbeidsgiver?
- Hvor langt er organisasjonen lokalt villig til å ta ansvar for en forhandlingsløsning fremfor å overlate ansvaret for løsningen til de sentrale parter eller ankeutvalget?
- Hva tjener organisasjonen lokalt på å ta ansvar for en forhandlingsløsning, og hva taper organisasjonen på dette?

Du bør alltid kontakte fylkeslaget før du bryter  
for å få deres råd





Det økonomiske resultatet er det viktigste utgangspunktet for vurderingene videre.

# Behandling av bruddsaker

- Først behandling i sekretariatet i Utdanningsforbundet
  - Tar kontakt med forhandlingsleder
  - Ser først og fremst på det økonomisk resultat, men brudd på god forhandlingsskikk kan også spille inn
  - Vurderer hvor løsningen vil kunne ligge i en tvistebehandling
- I den organisatorisk behandlingen er de 3 viktigste dokumentene:
  - Lønnspolitisk dokument for kommunen/fylkeskommunen
  - Referat fra 3.2.1-møtet/møtene
  - Arbeidsgivers siste tilbud + Utdanningsforbundets siste krav
- Til slutt kan saken ende i sentralt ankeutvalg

# Momenter i vurdering av brudd eller avtale

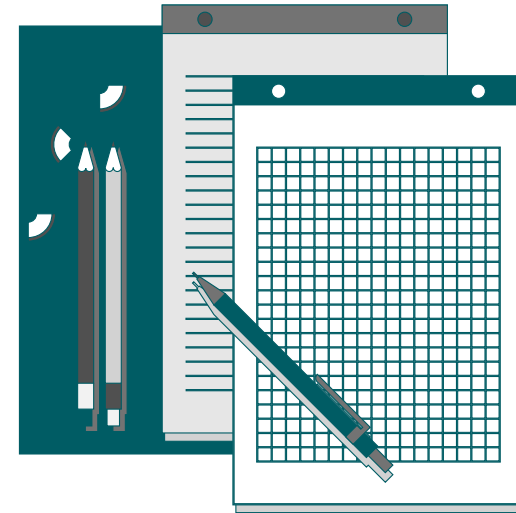
- Den lokale lønnspolitikk
- Kriterier for lokal lønnsdannelse
- Likeverdighet i forhandlingsprosessen – «God forhandlingsskikk»
- Den økonomiske fordelingen til våre og andre grupper/organisasjoner
- Lønnsutvikling over tid
- Likelønnsutfordringer
- Lønnsnivå i nærliggende kommuner for sammenlignbare grupper
- Brukes andre forhandlingsbestemmelser aktivt?
- Andre organisasjoner som bryter

# Når dere har blitt enige: Avtalefesting



# Det skal alltid settes opp protokoll

- Det skal lages separate protokoller for de ulike forhandlingene
- Skriv utkast til protokoll så raskt som mulig
- Sørg for tid til å kontrollere
  - Er dette det vi ble enige om?
  - Er eventuelle uenigheter klart uttrykt?



# Hva skal en protokoll inneholde

- År og dato
- Sted
- Deltakende parter og organisasjoner
- Hjemmel
- Navn på forhandlere
- Hva saken gjelder
- Enighet/uenighet
- Virkningsdato (ev. fastsatt sentralt)
- Eventuelle forbehold
- Eventuelle protokolltilførsler
  - Felles og/eller ensidige
- Underskrift

# Før du skriver under

- Sjekk hva de andre organisasjonene har blitt enige med arbeidsgiver om.
  - Du har krav på å få vite resultatene
  - Ta kontakt med de andre organisasjonene
- Sjekk at hele potten er brukt.
- *Underskriving av protokoll utstår til hele potten er fordelt og organisasjonene har fått oversikt over samlet bruk av potten*  
(Vedlegg 3)
- Ikke la deg presse til å skrive under der og da – før du har fått dine avklaringer.

# Oppfølging av forhandlingene

- Det er avtalt i HTA hvordan man skal informere om forhandlingsresultatet
  - Dette skal være et tema i 3.2.1-møte
  - Felles informasjon med arbeidsgiversiden
  - Informasjon om lokal lønnspolitikk og kriterier og, hvordan de er lagt til grunn for forhandlingsresultatet
  - Informasjon til arbeidsplassstillitsvalgte og enhetsledere
  - Informasjon fra arbeidsgiver til den enkelte ansatte



# Oppfølging av forhandlingene

- Medlemmene har rett til individuell lønnsamtale (HTA pkt. 3.2.2)
- Tenk gjennom hvordan dere skal presentere forhandlingsresultatet hos arbeidsplassstillitsvalgte og mot medlemmene
- Vær forberedt på reaksjoner på forhandlingsresultatet

# Når du får kritikk fra egne medlemmer

- Du klarer aldri å gjøre alle medlemmene fornøyde på samme tid – innstill deg på deg.
- Sørg for at resultatet er forankret i et mandat og i viktige organer – det gjør det lettere å møte og bære kritikk
- Allier deg med sentrale personer i lokallaget – slik at du ikke må stå alene
- Ditt ansvar er helheten – kan du stå for denne?

# Når du får kritikk fra egne medlemmer forts.

- Pek på hva man har oppnådd
- Tydeliggjør hva som hadde vært alternativet til denne avtalen
- Forklar hva som var mulig å få til
- Minn om at det kommer nye forhandlinger neste år... Og det gir en ny anledning til å fremme krav

# Oppdrag scene 5: Gruppeoppgave

- Vurder det siste utspillet fra arbeidsgiver. Vurder brudd opp mot en avtale. Er det mulig å bevege ett eller flere elementer?
- Hvordan planlegge for avslutningen av forhandlingene? 10 minutter til rådighet.
- Plukk ut 3 personer som kan representere Utdanningsforbundet hvis din gruppe skulle bli valgt ut til å spille foran plenum.

# Etter scene 5: Fokuspunkter

- *Hvis brudd: Har Utdanningsforbundet tenkt nøye nok gjennom dette? Gjør man en riktig vurdering?*
- *Er Utdanningsforbundet tydelig nok i sin argumentasjon og prioriteringer?*
- *Sjekker Utdanningsforbundet ut med de andre fagforeningene før de skriver under på protokollen?*
- *Sjekker Utdanningsforbundet ut om hele potten er brukt?*
- *Lar Utdanningsforbundet seg overtale til å skrive under der og da?*