



«Forhandlinger som ikke er forhandlinger»

Tidsplan:

- 09.00-09.20 Politisk innledning
- 09.20-10.30 HTV forarbeid
- 10.45 Opplæring i grunnleggende tariffkunnskap
- 11.30-12.15 lunsj
- 12.15-13.00 Forts opplæring
- 13.15-14.00 Gruppearbeid om drøftinger på arbeidsplassene
- 14.15-15.00 Oppsummering med presentasjon og svar på spørsmål

Tidsplan:

- 09.00-09.20 Politisk innledning
- 09.20-10.30 HTV forarbeid
- 10.45 Opplæring i grunnleggende tariffkunnskap
- 11.30-12.15 lunsj
- 12.15-13.00 Forts opplæring
- 13.15-14.00 Gruppearbeid om drøftinger på arbeidsplassene
- 14.15-15.00 Oppsummering med presentasjon og svar på spørsmål

Gangen i forhandlingene i AFK:



Spillereglene er IKKE noe arbeidsgiver eller organisasjoner kan endre – de SKAL følges – om partene ikke blir enige om annet

Hensikten: reelle forhandlinger og likeverdighet

Tre ulike arbeidstakergrupper- tre kapitler i HTA

Hvem er i kapittel 4?

- Undervisningspersonale, renhold og drift
- Lønnsdannelse gjennom sentrale forhandlinger mellom KS og Unio og i lokale forhandlinger i fylkeskommunen

De to andre kapitlene:

Kapittel 3: Lederkapitlet

- Omfatter toppledere, rektorer, styrere, avdelingsledere og andre med ansvar for budsjett, økonomi og/eller personale
- All lønnsdannelse skjer i årlige lokale forhandlinger i fylkeskommunen

Kapittel 5: Andre ansatte – med høyere akademisk utdanning

- Få fra Utdanningsforbundet – PP-rådgivere, og en del i fylkeskommunal administrasjon
- All lønnsdannelse skjer i årlige lokale forhandlinger i kommunen

Lønn i kapittel 4- «lærerne»

4.2.1 Lokale pottforhandlinger

- De sentrale parter kan avsette en del av rammen til lokale forhandlinger – pottforhandlinger
- Dette har skjedd i år. Potten er en prosentandel av lønnsmassen i fylkeskommunen: **1,1%**
- Alle organisasjonene forhandler med fylkeskommunen om fordeling av potten

Hva forhandles sentralt med KS i kap 4 ?

De sentrale partene forhandler om sentrale tillegg og fellesbestemmelser

De sentrale partene fastsetter om det skal avsettes midler til lokale 4.2.1 forhandlinger og størrelsen på potten

Lønnsforhandlinger lokalt handler om to ting

1. Oppnå størst mulig andel av den lokale potten til våre medlemmer
2. Påvirke fordelingen av "våre penger" på våre medlemmer

Hva er våre største utfordringer mot arbeidsgiver?

- Få minst vår andel av potten – Pro Rata
 - (Vi oppfattes som høytlønnede i mange kommuner)
- Få lønnstillegg knyttet til objektive og forutsigbare kriterier
 - (Unngå trynetillegg og vilkårlighet)
- Ulike synspunkter på hvilke grupper som bør prioriteres
 - (Møte arbeidsgiverne med deres egne argumenter?)



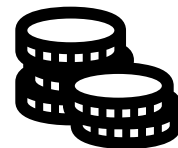
Hvem forhandler parallelt om den samme potten?

- Fagforbundet
 - Utdanningsforbundet
 - Sykepleierforbundet
 - Delta
 - (Andre fagforeninger)
-
- *De andre fagforeningene er både samarbeidspartnere og konkurrenter*



Hva betyr «flatt tillegg?»

- **Kronevis flate tillegg** betyr at man gir alle en lik kronesum, kan gjøres på ulike måter:



- A) Den lokale potten fordeles kronevis likt på alle ansatte, de med lav og høy lønn vil få et likt kronetillegg
- B) Man skjerner sin «pro rata» andel av potten og deler den ut kronevis likt på sine medlemmer

Hva betyr prosentvis flate tillegg?

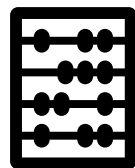
- At man fordeler den lokale potten prosentvis ut ifra hva medlemmene tjener fra før.
- De med lengst utdanning har gjennomsnittlig høyere lønn, da vil dette tjene våre medlemmer
- Lang ansiennitet og utdanning gir dermed uttelling også i lokale lønnsoppgjør

Noen begreper som er greie å kunne:



Lønnsmasse

- Summen av det alle arbeidstakerne tjener i løpet av et år



Rammen

- Den totale kostnaden av lønnsveksten og fellesbestemmelser partene har blitt enige om - oppgis som regel i prosent av lønnsmassen.
- Partene sentralt kan avsette deler av den sentrale rammen til lokale pottforhandlinger

Noen begreper som er greie å kunne



Potten

- Dette er det samlede beløpet partene sentralt er enige om at det skal forhandles om lokalt i kapittel 4.2.1.
- Det er viktig at denne beregnes helt riktig! For eksempel 1% av lønnsmassen i kap. 4 i en kommune



Pro Rata

- Den andelen av den lokale potten som gir Utdanningsforbundets medlemmer den samme prosentvise lønnsvekst som den prosenten som er avsatt til lokale forhandlinger

Rammer for lokale pottforhandlinger (kap 4)

Sentrale føringer:

- Pottens størrelse
- Lønns- og forhandlingsbest.
- Spilleregler
- Avtalte føringer

Lokale føringer:

- Lønnspolitikk med kriterier
- Referat 3.2.1-møte
- Protokolltilførsel fra forrige forhandling

**De lokale lønnsforhandlingene
(4.2.1 forhandlinger)**

- De lokale partene nedsetter beregningsutvalg- de hovedtillitsvalgte i AFK
- Partene fastsetter tidspunkt for oversendelse av krav (ulike hvordan man legger inn disse kravene)
- Organisasjonene gis anledning til å begrunne sine krav- her kommer drøftingene på skolene inn
- Arbeidsgiver legger fram (første) tilbud i fellesmøte- med HTV
- Første tilbud bør gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver, og ikke omfatte for stor del av potten

- Spilleregler for 4.2.1-forhandlingene – vedlegg 3

Spilleregler for 4.2.1-forhandlingene – vedlegg 3

- Tilbudet skal omfatte evt. tilbud til uorganiserte
- Organisasjonene argumenterer for sine gjenstående krav før det gis ytterligere tilbud
- Organisasjonene skal være orientert om tilbud som gis, presentert i fellesmøter
- Underskriving av protokoll når hele potten er fordelt og organisasjonene har fått oversikt over samlet bruk

Etter drøftingsmøtet og kravsinnhenting bør du gå gjennom strategien på nytt

Hva skal prioriteres for egen del?

- Hva MÅ vi ha – og hva er hyggelig å få?
- Hva kan vi forhandle bort – hva kan vi gi?

Hva vil være viktig for arbeidsgiver?

- Hvilke mål og prioriteringer er uttrykt?
- Hvilke argumenter og fakta vektlegges?
- Hvilke innrømmelser vil være viktige for arbeidsgiver som vi kan gi for å møtes?

Hva vil være et godt resultat?

- Diskutér- kort 10 min på bordene

Hva er gode forhandlinger/drøftinger på skolene?

Noen misforståelser

- Den andre er bare motstander
- Forhandlinger handler bare om å vise makt
- Forhandlinger handler om å få rett
- Forhandlinger handler om å vinne over den andre
- Forhandlinger handler om å lure den andre
- Forhandlinger skaper urettferdighet
- Forhandlingene finner sted i løpet av en dag eller to.

Hvordan skape et godt forhandlings/drøftingsklima?

Forhandlinger er litt høytid – opptre og kle deg deretter

Vær formell – bidra til å tydeliggjøre roller og setting

Sett tonen for forhandlingene

- Vær forretningsorientert
- Gå forholdsvis raskt til saken

Uttrykk god vilje

- Marker at du ønsker reelle forhandlinger for å finne fram til en løsning begge parter kan godta

Vær opptatt av å lytte og utforske – ikke bare argumentere og påstå

Felles lønnspolitikk kan ikke presses
fram ved makt.

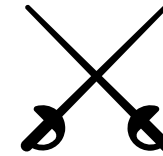
Partene må se seg tjent med en
omforent lønnspolitikk .

Forhandlinger handler om

- Å *vinne* den andre (*ikke* vinne over den andre)
- Man har *både* motstridende *og* felles interesser med arbeidsgiver
- De andre fagforeningene kan være både konkurrenter og samarbeidsparter

Mange forhandlinger strander helt unødvendig

- Partene er for steile
- Partene ser på den andre bare som motstander
- Søker ikke etter felles løsninger – bare løsninger som gavner en selv
- Tar ting personlig i forhandlingene
- For lite og for dårlig argumentasjon og faktagrunnlag



Følg de 4 hovedprinsippene for gode forhandlinger

- Mennesker:
 - Skill mellom sak og person
- Interesser:
 - Fokuser på interesser, ikke på posisjoner
- Muligheter:
 - Overvei en rekke muligheter før du bestemmer deg for hva du vil gjøre
- Kriterier:
 - Krev at resultatene skal baseres på objektive og forutsigbare kriterier

Evalueringer av forhandlingene- slutføring

- De lokale parter skal gjennomføre årlige evalueringsmøter om de lokale lønnsforhandlingene (vedlegg 3)
- Hva fungerte og hva fungerte ikke i de ulike faser av prosessen?
 - Fra fylkeskommunens personalpolitikk/lønnspolitikk til endelig forhandlingsresultat.
- PROSESSEN
- I hvilke typer spørsmål var avstanden mellom Utdanningsforbundet og fylkeskommunen størst?
- I hvilke type spørsmål var det stor grad av enighet mellom Utdanningsforbundet og fylkeskommunen?

Rollespill:

- Dere skal gjennomføre drøftinger på en skole
- Gruppen velger en rektor og en tillitsvalgt og et «drøftingutvalg» (ofte noen andre fra styret)
- Du har hatt klubbmøte- de har prioritert...

- Rektor har plukket ut tre personer som h*n vil gi personlige tillegg til: Rektor mener at Per, Ahmad og Tove har alle tre hatt en ekstra god faglig utvikling i løpet av året som har gått. Derfor skal de heves lønnsmessig.
- Rektor vil også gi noe ekstra til 7 andre som har fått flere arbeidsoppgaver, og som derfor skal få høyere lønn.
- Hvordan argumenterer du som ATV? Se på kriteriene i lønnspolitikken (de har dere fått på Sticos)

Noen spørsmål for utforskning

- Hva ligger bak disse prioriteringene?
- Hva er begrunnelsen for dette?
- Hva ønsker dere å oppnå med dette?