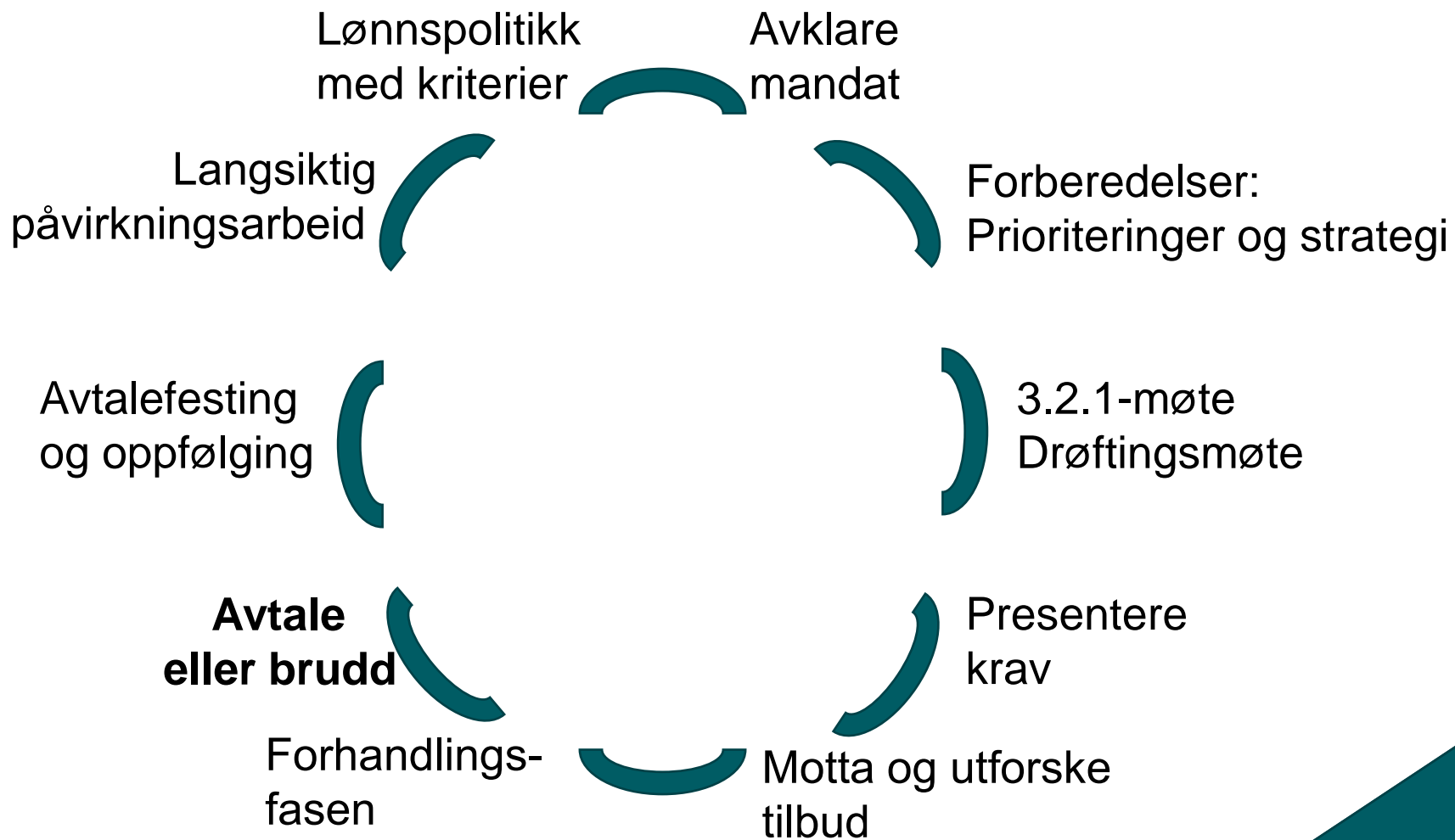


# Avtale eller brudd ?

Grunnkurs i forhandlingskompetanse  
Leksjon 7



# Nærmer vi oss en løsning?

- Gi små justeringer for å få noe igjen.  
"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 overfor arbeidsgiver når dere nærmer dere smertegrensen
- Tydeliggjør hva man har blitt enig om gjennom oppsummering:
  - Be om kommentarer eller innvendinger hvis man ikke har oppfattet ting riktig

# 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

# Brudd eller ikke?

- Vurdering
  - Bruk tid
  - Forhandlingsdelegasjonen
  - Dialog med kontaktperson på fylket
- Kan du signere en enighetsprotokoll med det resultatet som ligger på bordet?
- Kan du stå for resultater overfor medlemmene dine?
- Historikk



# Når du er usikker skal du vurdere:

Hva kan oppnås ved et brudd som ikke kan oppnås ved en avtale?

Er prinsipper viktigere enn penger?

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

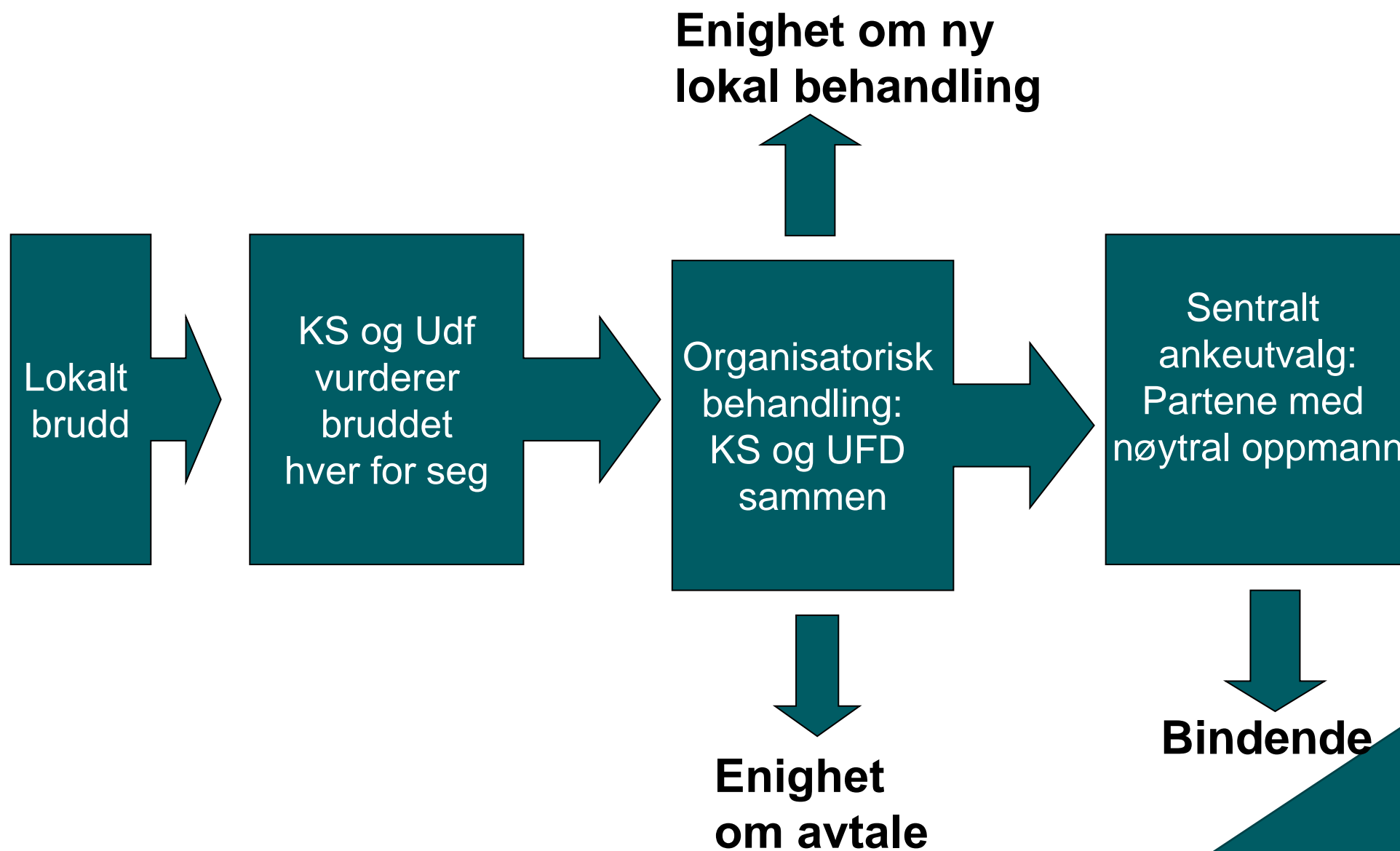
# Brudd: Kapittel 3 og 5

- Oppnås ikke enighet, kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling i lokal nemnd jf. Hovedavtalen del A § 6-2.
- Nemnda sammensettes slik:
  - 1 nøytral leder
  - 1 representant fra arbeidsgiver
  - 1 representant fra angjeldende arbeidstakerorganisasjons lokale ledd eller forhandlingssammenslutningens lokale ledd
- Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Kretsmekler.

# Brudd: Kapittel 4

Hovedtariffavtalen kap 4 pkt. 4.2.1 (Anke)

- *Oppnås ikke enighet kan hver av partene bringe tvisten inn for organisatorisk behandling mellom de sentrale parter. De sentrale parter kan anbefale fornyet lokal behandling, eller ubundet definere den endelige løsning på tvisten.*
- Det sentrale ankeutvalget, jf. HTA kapittel 4 pkt. 4.2.1, består av tre medlemmer sammensatt slik:
  - 1 leder oppnevnt av Riksmekler
  - 1 representant fra forhandlingssammenslutningen
  - 1 representant fra KS
- Det sentrale ankeutvalget treffer avgjørelse med bindende virkning.

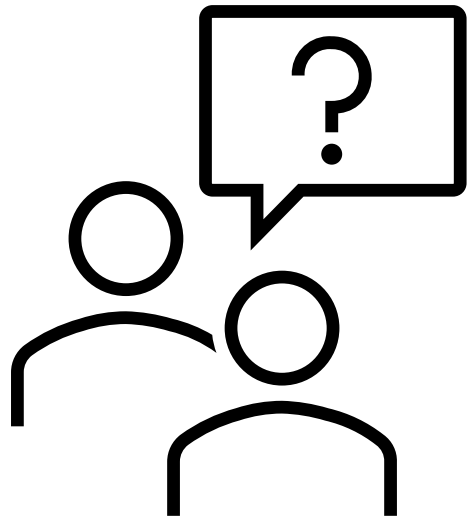


Det økonomiske resultatet er det viktigste utgangspunktet for vurderingene videre.

# 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

# Gruppeoppgave



---

Hvordan vil dere vurdere  
brudd opp mot avtale?

---

---

Hva legger dere  
hovedvekten på?

---

---

Hva vil være avgjørende  
for hva dere gjør?

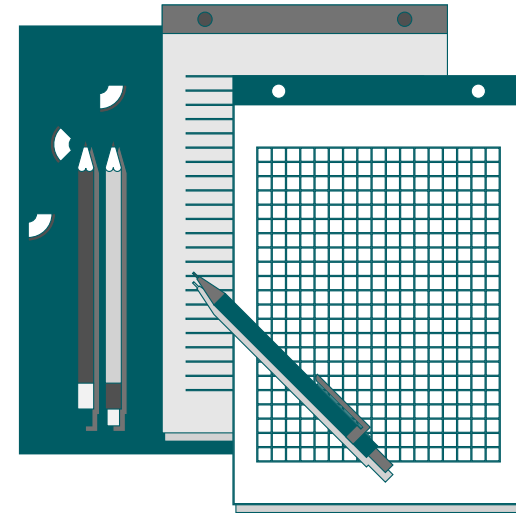
---

# Når dere har blitt enige: Avtalefesting



# Det skal alltid settes opp protokoll

- Det skal lages separate protokoller for de ulike forhandlingene
- 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 fra arbeidsgiver til den enkelte ansatte

# Oppfølging av forhandlingene

- Medlemmene har rett til individuell lønnssamtale (HTA pkt. 3.2.2 lønnsutviklingssamtale)
- Tenk gjennom hvordan dere skal presentere forhandlingsresultatet for arbeidsplassstillitsvalgte og 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 det.
- 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